

CAO voor Uitzendkrachten

2004 - 2009

versie februari 2008



Inhoud

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Gelijkberechtiging	6
Artikel 4	Inschrijving	6
Artikel 5	Voorwaarden van uitzending	7
Artikel 6	Melding arbeidsverleden bij aanbod	7
Artikel 7	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	8
Artikel 8	Uitzendfasen	8
Artikel 9	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	10
Artikel 10	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	10
Artikel 11	Beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd	11
Artikel 12	Proeftijden	13
Artikel 13	Wegvallen uitzendarbeid	14
Artikel 14	Opvolgend werkgeverschap	16
Artikel 15	Misbruik van recht	18
Artikel 16	Opgave van opgebouwde rechten	19
Artikel 17	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming	19
Artikel 18	Gedragsregels en sancties	19
Artikel 19	Tijdverantwoording	20
Artikel 20	Arbeids- en rusttijden	20
Artikel 21	Functie-indeling	21
Artikel 22	Beloning	21
Artikel 23	Vakkrachten	23
Artikel 23A	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	23
Artikel 24	Spaarloonregeling	24
Artikel 25	Loonafrekening	24
Artikel 26	Reserveringen	25
Artikel 27	Vakantiedagen	25
Artikel 28	Vakantiebijslag	26
Artikel 29	Kort verzuim en buitengewoon verlof	26
Artikel 30	Algemeen erkende feestdagen	27
Artikel 31	Betaalbaarstelling reserveringen	28
Artikel 32	Ziekte en ongeval	30
Artikel 33	Kostenvergoeding	31
Artikel 34	Vakantiewerkers	31
Artikel 35	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	31
Artikel 35A	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	33
Artikel 36A	BasisPensioenregeling	33

Artikel 36B	PlusPensioenregeling	34
Artikel 37	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	36
Artikel 38	Geschillencommissie	36
Artikel 39	Scholing	38
Artikel 40	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	40
Artikel 41	Dispensatie	41
Artikel 42	Looptijd	42
Artikel 43	Pensioenonderzoek, evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	42
Artikel 44	Tussentijdse wijziging	43
Artikel 45	Naleving	43
Artikel 46	Nadere bepalingen	43
Artikel 47	CAO-bepalingen	43
Bijlage I	Beloningsregeling uitzendkrachten	45
	Deel A. Functie-indeling	45
	Deel B. Beloningsregeling	54
Bijlage II	Reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie 2008	63
Bijlage III	Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon	64
Bijlage IV	Aanvullende regeling behorende bij artikel 35	65
Bijlage V	Loonsverhoging	66
Bijlage VI	Matrix uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	66
Bijlage VII	Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	72
Protocol A	Stichting voor Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche	74
Protocol B	Wet Melding Collectief Ontslag (protocol bij artikel 13)	75
Protocol C	Studentenregeling	77
Protocol D	Ziek en beter	77
Protocol E	Onderzoek beslisboom	77
Protocol F	Carrousel	77
Protocol G	Geschillencommissie	78
Protocol H	Vakantiedagenregeling	78
Protocol I	Loonsverhogingssystematiek	78
Protocol J	Overgangsrecht	78
Protocol K	Inlenersbeloning	85
Protocol L	Vakbondscontributie	85
Protocol M	Stichting Arbo Flexbranche	86
Protocol N	Studie Beloningsregime	86
Protocol O	Studies Ziek en Beter	86

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 Amsterdam,
 - b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, Haarlemmermeer,
 - c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, ieder als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- in april 1996 door de Stichting van de Arbeid het advies over Flexibiliteit en zekerheid aan de regering werd uitgebracht. In dit advies is onder meer de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht beschreven;
- partijen in de uitzendbranche in april 1996 een convenant zijn overeengekomen, waarin afspraken zijn gemaakt over de rechtspositie, pensioen en scholing voor uitzendkrachten. Dit convenant dient te worden gezien in samenhang met dat deel van het advies van de Stichting van de Arbeid dat ingaat op de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendkracht en uitzendonderneming;
- in het convenant partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk voor het aflopen van de CAO 1999-2003 een evaluatie ter hand te nemen betreffende de werking van de afspraken over flexibiliteit en zekerheid teneinde te bezien of, en zo ja met welke eventuele aanpassingen, een nieuwe meerjarige CAO met overeenkomstige regelingen kan worden gesloten;
- partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 hebben besloten tot het aanpassen van het rechtspositionele gedeelte en de beloningsregeling van desbetreffende CAO en deze te doen ingaan op 29 maart 2004.

Komen overeen*:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 47, alsmede uit de daarna volgende bijlagen I tot en met VII en de daarna volgende protocollen A tot en met O 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.*

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. **uitzendonderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW;
- c. **uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW;
- d. **uitzendarbeid:** de arbeid, bedoeld onder a.;
- e. **opdracht:** de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
- f. **terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- g. **opdrachtgever:** de derde, bedoeld onder a.;
- h. **inlener:** zie opdrachtgever;
- i. **aspirant-uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
- j. **inschrijving:** de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;
- k. **vakverenigingen:** de vakorganisaties, die als partijen ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst zijn genoemd;
- l. **CAO voor Uitzendkrachten:** de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- m. **uitzendbeding:** de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien onderhavig beding in de uitzendovereenkomst wordt opgenomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen;
- n. **feitelijk loon:** het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
- o. **week:** de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- p. **verblijfsduur:** de gehele periode dat een uitzendkracht bij een inlener werkt,

- aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
- q. **gewerkte week:** elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
 - r. **wachtdagcompensatie:** de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond van artikel 32 lid 6 van deze CAO moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen.
 - s. **inlenersbeloning:** de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de inlenende onderneming, 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 feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 - 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener 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 inlener bepaald.
 - t. **compensatie-uren:** ingevolge artikel 6e Bijlage I deel B Beloningsregeling uitzendkrachten toegekende vrije uren of delen van uren, niet zijnde vakantie-uren. Over compensatie-uren worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd en is geen wachtdagcompensatie verschuldigd.

Artikel 2 **Werkingsfeer**

- 1. Deze CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloosom ten minste 50 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 41 van deze CAO.
- 2. Deze CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingsfeeromschrijving van een andere bedrijfstak-CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 3 genoemde cumulatieve vereisten.
- 3. Deze CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 2, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
 - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25 procent van de loosom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaam-

heden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere CAO omschreven, én

- c. de werkgever zendt voor ten minste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. Met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het Lisv is vastgesteld, én
- d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
- e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 3 **Gelijkberechtiging**

1. Uitzendondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.
2. Bij de werving en selectie van, alsmede bij het aangaan van een uitzendovereenkomst met de uitzendkracht, laten uitzendondernemingen zich enerzijds alleen leiden door redelijkerwijze te stellen functionele eisen, anderzijds houden zij rekening met de belangen van de betrokken arbeidskrachten.
3. Het is, met inachtneming van hetgeen in of bij de Wet bescherming persoonsgegevens is bepaald en voor zover andere wettelijke regelingen dit toelaten c.q. daartoe verplichten, de uitzendonderneming toegestaan om bij inschrijving van de aspirant- uitzendkracht de in het eerste lid van dit artikel genoemde gegevens te registreren.

Artikel 4 **Inschrijving**

1. Inschrijving van een natuurlijke persoon als aspirant-uitzendkracht geschiedt door de uitzendonderneming.
2. Door inschrijving geeft de aspirant-uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst.
3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeid aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeid te aanvaarden.

4. Bij inschrijving verstrekt de werkzoekende inlichtingen omtrent zijn* arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving zelf beëindigt.

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

Artikel 5 **Voorwaarden van uitzending**

1. Vóór de ondertekening van de uitzendovereenkomst overhandigt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht een exemplaar van de CAO voor *Uitzendkrachten*.
2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, met inachtneming van de CAO voor *Uitzendkrachten* en de bijlagen*.
3. Afwijking van de CAO voor *Uitzendkrachten* en de bijlagen is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.

* *Indien er sprake is van toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de inlener.*

Artikel 6 **Melding arbeidsverleden bij aanbod**

1. Ieder aanbod van de uitzendonderneming aan de uitzendkracht tot het verrichten van uitzendarbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 omschreven.
2. Wanneer de uitzendonderneming daarom verzoekt, is de aspirant-uitzendkracht, alvorens de aangeboden uitzendarbeid te aanvaarden, verplicht om aan de uitzendonderneming inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld onder lid 2 van dit artikel, de uitzendonderneming als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod daartoe in te trekken.
4. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW (opvolgende werkgevers) vindt geen toepassing op de uitzendonderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de uitzendkracht verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

Artikel 7 **Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst**

1. *Aanvang van de uitzendovereenkomst*

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

2. *Aard van de uitzendovereenkomst*

Een uitzendovereenkomst kan in drie vormen worden aangegaan:

a. de uitzendovereenkomst 'met uitzendbeding';

Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling, waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien in de uitzendovereenkomst het uitzendbeding wordt overeengekomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen.

b. de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd;

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

c. de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 **Uitzendfasen**

1. *Fase A*

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.

b. Fase A duurt 78 gewerkte weken*1. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.

c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is overeengekomen.

d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken*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 van 65 jaar en ouder 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.

*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 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.
- c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. In fase B kan het uitzendbeding niet in de overeenkomst worden opgenomen.
- d. De periode van twee jaar en het aantal van acht contracten (als bedoeld in sub b.) worden doorgeteld*³ zolang er geen onderbreking is van dertien weken*² of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- e. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 8 lid 1 sub a. en b. in fase B werkzaam is, zonder gebruikmaking van fase A, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase A werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 9, in afwijking van lid 1 van dit artikel.

Toelichting:

In fase B is er geen sprake van een minimale duur van de uitzendovereenkomst.

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

*² *In afwijking van artikel 7:668a lid 1 sub 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 uitzendovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing

van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

- b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. In fase C kan het uitzendbeding niet in de overeenkomst worden opgenomen.
- c. Als na afloop van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane uitzendovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste uitzendovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd*.

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

Artikel 9 **Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting**

1. De uitzendonderneming is* aan de uitzendkracht werkzaam in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht metterdaad uitzendarbeid heeft verricht, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte, indien en voor zover er geen uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is opgenomen.
3. Indien de (aspirant-)uitzendkracht de aangeboden uitzendarbeid heeft aanvaard, blijkend uit een melding op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht uitbetalen ten minste een vergoeding ter hoogte van driemaal het uurloon dat de uitzendkracht met de uitzendarbeid zou hebben verdiend.

Deze bepaling vindt toepassing, ook al is sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting krachtens het voorgaande lid 1.

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

Artikel 10 **Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding**

1. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is het de uitzendkracht te allen tijde toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds onverwijld op te zeggen. De uitzendkracht is verplicht om zijn voornemen tot tussentijdse beëindiging uiter-

lijk 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 13) 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 ziekte of ongeval van de werknemer. In geval van ziekte of ongeval wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 32 lid 1 van deze CAO, geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.
5. Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt, herleeft door de beëindiging van de uitzendovereenkomst op een van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 4 leden 2, 3 en 4 van deze CAO.

Artikel 11 **Beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd**

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

langer.

2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de uitzendkracht:
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen drie maanden heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan drie maar nog geen zes maanden heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer: 28 kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en 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 uitzendovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door beide partijen bij de uitzendovereenkomst tussentijds onverwijld worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op het zojuist vermelde beding. In dit geval kan de uitzendkracht onverwijld opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.
4. De uitzendovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de uitzendovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de uitzendovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de uitzendkracht als de uitzendonderneming*.
5. Elke uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de laatste dag voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele uitzendovereenkomst.

* Dit in afwijking van artikel 7:672 BW.

Artikel 12 **Proeftijden**

1. Een uitzendovereenkomst 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 uitzendovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van minder dan 26 weken, en de voorafgaande uitzendovereenkomst niet tijdens de proeftijd is beëindigd, kan in een volgende uitzendovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die uitzendovereenkomst door de werknemer zullen worden verricht duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande overeenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel kan echter elke uitzendovereenkomst die wordt aangegaan voor de bepaalde of bepaalde tijd van drie maanden of langer zonder uitzendbeding, indien en voor zover sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan een nieuwe opdrachtgever die nog geen bekendheid heeft met de uitzendkracht, worden aangegaan onder het bijzondere proeftijdbeding inhoudende een proeftijd van zeven kalenderdagen, waarin enerzijds de uitzendkracht en anderzijds de uitzendonderneming - mits op verzoek van de opdrachtgever - de uitzendovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen.

Toelichting:

Partijen bij de CAO achten deze bijzondere proeftijd van artikel 12 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 uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.*
4. *Bij het aangaan van een uitzendovereenkomst 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 en 5 kan slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij col-*

lectieve uitzendovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 13 **Wegvallen uitzendarbeid*1**

1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zonder uitsluiting van loondoorbetaling de uitzendarbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid te aanvaarden.

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

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

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

2. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende uitzendovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeid wegvalt:
 - a. Vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen.
 - b. In dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie.
 - c. Tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld.
 - d. Indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is.
 - e. Daarbij wordt ook vastgesteld of de uitzendkracht bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, danwel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen.

- f. De conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
3. De regeling ten aanzien van beloning bij het wegvallen van uitzendarbeid is als volgt. Het beginsalaris als bedoeld in Bijlage I deel B (beloningsregeling) bij twee functie-groepen lager dan de functie van de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, verhoogd met een ervaringstoeslag die overeenkomt met de waarde van een perio-diek (2,75 procent) per 52 door de uitzendkracht voor die uitzendonderneming gewerkte weken, met dien verstande dat dit loon nimmer lager mag zijn dan 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt. Indien in een lopende uitzendovereen-komst als gevolg van toepassing van lid 1 sub a. van dit artikel, passende arbeid is vastgesteld, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld in-gevolge lid 1 sub a. van dit artikel. Het loon conform dit artikellid zal het laatst-verdiende loon niet overstijgen.
 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 4 lid 1 van deze CAO heeft beëindigd, danwel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd*2.
 5.
 - a. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde uitzendovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
 - b. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het loon als berekend op grond van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO.
 - c. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling in fase B en C, doch voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst opgenomen, worden de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling uitbetaald conform lid 5 sub a. en b. van dit artikel. Het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht wordt uitbetaald conform lid 3 van dit artikel, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren.
 6. Indien de uitzendonderneming ten aanzien van een uitzendkracht die zich in een herplaatsingstraject bevindt vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn als bedoeld in lid 7 geen herplaatsing mogelijk is gebleken en daarmee door de uitzendonderneming is vastgesteld dat om bedrijfs-economische redenen de arbeidsplaats dient te vervallen, kan de uitzendonderne-ming zich wenden tot de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI), afdeling Juridische Zaken met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging

van het dienstverband.

7. De aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning zal ten aanzien van een uitzendkracht die korter dan vijf jaar voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, niet eerder worden gedaan dan een maand nadat de laatste inleenopdracht is beëindigd. Indien de uitzendkracht vijf jaar doch korter dan tien jaar heeft gewerkt ten behoeve van de uitzendonderneming, belooft bedoelde herplaatsingstermijn drie maanden, en als er sprake is van een arbeidsverleden bij de uitzendonderneming van tien jaar of langer vier maanden.

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

8. Geschillen over de uitleg van dit artikel, met name betreffende de uitleg en toepassing van het begrip passende arbeid, en de invulling en toepassing van het herplaatsingstraject, kunnen door beide partijen worden voorgelegd aan de geschillencommissie op grond van de artikelen 37 en 38 van deze CAO.

**1 Zie ook Protocol B.*

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

Artikel 14 **Opvolgend werkgeverschap**

1. Onder opvolgend werkgeverschap dient te worden verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn. Indien en voor zover er sprake is van opvolgend werkgeverschap loopt de telling als bedoeld in artikel 8 onverminderd door, met dien verstande dat de in artikel 8 lid 1 sub e bedoelde termijn in dat geval wordt verlengd met de duur van het dienstverband bij de vorige werkgever verminderd met 78 gewerkte weken*.
2. Van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in lid 1 van dit artikel is in ieder geval geen sprake indien de onderbreking tussen de twee arbeids- en/of uitzendovereenkomsten dertien weken of meer heeft geduurd*.
3. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 22 lid 5 sub b. gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap. Deze voortzetting van de telling vindt geen toepassing indien de uitzendonderneming de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden door de uitzendkracht.
4. Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeit verricht voor een uitzendonderneming welke als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt ingevolge dit artikel, geldt voorts de volgende regeling: de opvolgend werkgever past bij de eerste uitzendovereenkomst met de uitzendkracht het fasensysteem toe als omschreven in

deze CAO, voor zover hij opvolgend werkgever is. De door de uitzendkracht bij de vorige werkgever gewerkte periode wordt ingepast in het fasensysteem als opgenomen in deze CAO, te beginnen bij de aanvang van fase A.

* Zie artikel 7:691 lid 5 en/of 7:668a lid 3 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 6 van deze CAO), zal deze uitzendkracht de gewerkte periode bij zijn vorige werkgever (nu inlener) meenemen en voortzetten in de fasensystematiek bij zijn nieuwe werkgever (uitzendonderneming). De reeds gewerkte periode wordt dan ingepast in het fasensysteem (zie artikel 8 van deze 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 resterende in beginsel nog zeven 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 inlener, 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 6 van deze CAO), zal deze uitzendkracht de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij deze inlener heeft gewerkt meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld vijf weken bij deze inlener 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.

Om tewerkstelling van werknemers van 65 jaar en ouder door uitzendondernemingen beter mogelijk te maken is in deze CAO een speciale regeling opgenomen voor deze groep werknemers. De regeling heeft als doel eventuele drempels weg te nemen die aan de deelname van ouderen aan het arbeidsproces in de weg staan. Fase A is verlengd van 78 naar 130 weken (zie

art. 8 lid 1 sub e van de CAO) en bovendien is een extra bepaling opgenomen ten aanzien van het arbeidsverleden van deze werknemers. Het resultaat van die bepaling is, dat ongeacht de duur van het arbeidsverleden bij de vorige werkgever altijd ten minste 52 weken in fase A kan worden uitgezonden, ook bij opvolgend werkgeverschap. Er is een tweetal situaties te onderscheiden:

1. De uitzendkracht heeft meer dan 130 weken gewerkt bij de vorige werkgever. Voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder geldt een fase A van 130 weken. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming (de opvolgende werkgever) wordt de duur van fase A verlengd met de periode die de uitzendkracht bij de betrokken inlener heeft gewerkt. Hiervan wordt vervolgens 78 weken afgetrokken. Een rekenvoorbeeld:

Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige Werkgever X gedurende 10 jaar onafgebroken gewerkt (520 weken) in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via de uitzendonderneming. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming wordt fase A (130 weken) verlengd met 520 weken. Hiervan wordt 78 weken afgetrokken. De maximale duur van fase A bedraagt bij de indiensttreding bij Uitzendonderneming Y dus $(130 + 520 - 78 =) 572$ weken. Uitzendonderneming Y is opvolgend werkgever van Werkgever X voor 520 weken. Deze weken worden ingepast in fase A (572 weken). De uitzendkracht mag dus nog $(572 - 520 =) 52$ weken worden uitgezonden door Uitzendonderneming Y in fase A, aangezien ongeacht de duur van het arbeidsverleden er altijd een periode van ten minste 52 weken in fase A resteert.

2. De uitzendkracht heeft minder dan 130 weken gewerkt bij de vorige opdrachtgever. Voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder geldt een fase A van 130 weken. De bijzondere telregels zoals hiervoor onder 1. beschreven leiden in dit geval niet tot een afwijkend resultaat ten opzichte van de reguliere toepassing van het opvolgend werkgeverschap. Een rekenvoorbeeld:

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. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming wordt fase A (130 weken) niet verlengd. De maximale duur van fase A blijft dus 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.

Artikel 15 Misbruik van recht

Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., indien de uitzendkracht gedurende een langere periode met regelmatige tussenpozen hetzij dezelfde arbeid of nagenoeg dezelfde arbeid verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor verschillende inlenende ondernemingen binnen

hetzelfde CAO-gebied, hetzij bij dezelfde inlener via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 22 lid 5 sub b. Indien de uitzendkracht dat stelt en aannemelijk maakt, is het aan de uitzendonderneming te bewijzen dat er geen sprake is van misbruik van recht.

Artikel 16 **Opgave van opgebouwde rechten**

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht in het kader van deze CAO bij de uitzendonderneming opgebouwde rechten in het fasensysteem, inclusief een verklaring dat voldaan wordt aan de referte-eis als bepaald in artikel 36A lid 1 of artikel 36B lid 1.

Artikel 17 **Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming**

1. Uitzendkracht en uitzendonderneming zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van uitzendonderneming en opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid. Indien de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen is de werkgever gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 18.
3. De uitzendonderneming is jegens de uitzendkracht verplicht ten opzichte van de opdrachtgever te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de uitzendkracht alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
4. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 18 **Gedragsregels en sancties**

1. De uitzendkracht dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de inlener als van de uitzendonderneming.
2. De uitzendonderneming zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de uitzendkracht tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:

- a. berisping;
 - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon*;
 - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling* zal in ieder geval mogelijk zijn indien de uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
 5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de uitzendonderneming staat direct beroep open bij de Geschillencommissie voor het Uitzendwezen als bedoeld in artikel 38 van deze CAO.
 6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken uitzendkracht tegen wie het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

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

Artikel 19 Tijdverantwoording

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

Artikel 20 Arbeids- en rusttijden

1. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zullen gelijk zijn aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden, met dien verstande dat voor uitzendkrachten een afwijkend arbeidspatroon overeengekomen kan worden, dit met inachtneming van hetgeen bepaald is in lid 2 van dit artikel.
2. De arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht zal de voor de inlenende onderneming op grond van de wet en/of CAO geldende uiterste grenzen niet overschrijden. Evenmin zullen de rusttijden voor de uitzendkracht korter zijn dan de bij de opdrachtgever op grond van de wet en/of CAO geldende rusttijden.
3. Met de uitzendkracht wordt bij aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtge-

ver de gedurende die werkzaamheden geldende werktijden schriftelijk overeengekomen, waarna deze een integraal deel uitmaken van de uitzendovereenkomst.

Artikel 21 **Functie-indeling**

1. Teneinde de juiste functiegroep van de door de uitzendkracht te verrichten werkzaamheden te bepalen, dient er voor de aanvang van de terbeschikkingstelling een functie-indeling plaats te vinden op één van de functieniveaus 1 tot en met 9 aan de hand van de beschreven procedure, beslisregels en functieprofielen, zoals opgenomen in Bijlage I deel A (beloningsregeling).
2. Indien de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 wordt toegepast, dient bovendien de op grond van de bij de inlener geldende systematiek van toepassing zijnde functiegroep schriftelijk medegedeeld te worden, dit op basis van de door de inlener te verstrekken informatie (zie artikel 4g. Bijlage I deel B).

Artikel 22 **Beloning**

1. *Algemeen*

De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon, vastgesteld met inachtneming van Bijlage I (beloningsregeling).

2. *Fase A*

In fase A wordt, met inachtneming van artikel 21, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.

3. *Fase B*

- a. In fase B bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
- b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde uitzendovereenkomst 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 uitzendovereenkomst in fase B bedraagt minimaal het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, tenzij er sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - tussen twee uitzendoverkomsten.

4. *Fase C*

- a. In fase C bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
- b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt minimaal het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, 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 13 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 van het bepaalde in de vorige zin worden terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling zolang zij in totaal nog geen dertien weken te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks, voortduren.

5. *Inlenersbeloning*

- a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en b. 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 in artikel 3 lid 1 van deze CAO is bepaald ten aanzien van gelijkberechtiging. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht. Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende inlener van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde inlener. Toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is, in afwijking van hetgeen in dit lid gesteld, tevens toegestaan op 29 maart 2004.
- b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en b. wordt nadat de uitzendkracht na 29 maart 2004 in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. De 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 feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener 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 inlener bepaald.

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

Artikel 23 **Vakkrachten**

1. Indien in de inlenende onderneming een CAO van toepassing is die inzake het loon als bedoeld in artikel 22 lid 5 specifieke bepalingen voor vakkrachten bevat, worden deze in afwijking van hetgeen in artikel 22 lid 5 sub a. is bepaald, waarbij in afwijking van dit lid de CAO van de inlenende onderneming een wachttermijn korter dan 26 weken kan bevatten, vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming toegepast, indien deze bepalingen door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming schriftelijk zijn aangemeld bij partijen bij deze CAO en de paritaire commissie als bedoeld in lid 3 heeft beslist dat zij voldoen aan de criteria uit de leden 2 en 3 van dit artikel. Voornoemde besluiten van de beloningscommissie zullen na bekendmaking onmiddellijk, doch zonder terugwerkende kracht doorwerken in lopende uitzendovereenkomsten. Daar waar in deze CAO bepalingen toepassing vinden behoudens artikel 22 lid 5 dient tevens worden begrepen behoudens de toepassing van artikel 23.
2. Vakkrachten als bedoeld in lid 1 van dit artikel dienen te zijn gedefinieerd in termen van het behalen van een diploma en/of verblijfstijd in een sector.
3. De beloningscommissie als bedoeld in lid 5 van dit artikel zal toetsen of de onderdelen als bedoeld in artikel 22 lid 5 sub b. onderdelen 1 en 3 van de beloningsregeling voor vakkrachten in de CAO van aanmeldende partijen dusdanig hoger is dan de beloningsregeling van onderhavige CAO en derhalve in redelijkheid toegepast dient te worden voor vakkrachten.
4. Beslissingen van de beloningscommissie hebben geen terugwerkende kracht.
5. De beloningscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie vertegenwoordigers van werknemerszijde en drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en stelt haar eigen reglement vast. Deze commissie heeft als opdracht te oordelen over zaken aangaande artikel 22 en de leden 1 en 2 van dit artikel. De beloningscommissie zal voorts op verzoek van CAO-partijen in voorkomende gevallen aanbevelingen doen inzake een juiste toepassing van functie-indeling en periodiektoepassing.
6. De beloningscommissie neemt binnen veertien kalenderdagen een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek.

Toelichting:

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

Artikel 23A **Uitzendkrachten werkzaam in de bouw**

Onderhavige specifieke regeling voor uitzendkrachten in de bouw is door partijen betrokken bij deze CAO, de NBBU-CAO en de CAO voor de Bouwnijverheid overeenge-

komen, teneinde een transparant pakket van arbeidsvoorwaarden vorm te geven.

De CAO voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50 procent van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers in de zin van de CAO voor Bouwnijverheid en die geen lid zijn van de ABU of de NBBU.

Voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de inlener die valt onder de werkingsfeerbepaling van de CAO voor de Bouwnijverheid, geldt een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden dat nader wordt omschreven in bijlage VII (Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw) van deze CAO.

Artikel 24 **Spaarloonregeling**

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

Artikel 25 **Loonafrekening**

De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de uitzendkracht een schriftelijke opgave (dit met inachtneming van artikel 13 Bijlage I deel B (beloningsregeling)) te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het brutourloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren. Indien de uitzendkracht daarmee instemt zal de afrekening, in plaats van per reguliere post, per elektronische post verstrekt kunnen worden. De opgave bevat daarnaast een overzicht van de, in de periode waarover de opgave wordt verstrekt, opgebouwde reserveringen alsmede het totaal van de opgebouwde reserveringen en het tijdstip waarop deze bedragen automatisch aan de uitzendkracht worden voldaan. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en de werknemer, alsmede de naam van de inlener(s) en zijn vestigingsplaats*. Tevens vermeldt de opgave de inschaling(en) in de CAO en het betaalde loon en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, dan zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook. Op de loonstrook staat tevens een overzicht van de gebruikte afkortingen.

* *Indien het onmogelijk blijkt te zijn om de in dit artikel genoemde verplichting op de loonopgave de naam van de inlener(s) te vermelden, vervalt deze zinsnede.*

Artikel 26 **Reserveringen**

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

Artikel 27 **Vakantiedagen**

1. De uitzendkracht verwerft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. De vakantie wordt opgenomen in de vorm van vakantiedagen.
2. De uitzendonderneming kan een vakantie-reglement opstellen.
3. De uitzendonderneming is ter uitvoering van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, verplicht de uitzendkracht wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, des-gevraagd jaarlijks op zodanige wijze vakantie te verlenen, dat de uitzendkracht gedurende drie opeenvolgende weken of gedurende driemaal een week geen arbeid hoeft te verrichten.
4. De uitzendonderneming is verplicht de overige vakantiedagen te verlenen, naar gelang de aanspraak van de uitzendkracht op een zodanige dag toereikend is, dit behoudens voor zover het onder lid 2 van dit artikel bedoelde vakantie-reglement anders bepaalt.
5. Ter opbouw van het in lid 1 van dit artikel bedoelde recht ontvangt de uitzendkracht een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon, voor zover van toepassing verhoogd met de wacht-dagcompensatie conform artikel 32 lid 6 van deze CAO. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO.
6. De in lid 5 bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht met inachtneming van het bepaalde in dit artikel vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voort-duren, komt de aanvulling alsdan in de plaats van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, voor zover de opgebouwde aanvulling toereikend is.
7. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.
8. Indien de uitzendkracht daartoe een verzoek doet, zal de uitzendonderneming over-gaan tot het verkopen c.q. uitbetalen van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 28 **Vakantiebijslag**

1. De uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag die acht procent bedraagt van het feitelijk loon. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.
2. Indien de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie geniet van ten minste vijf werkdagen, wordt hem, indien daarvoor door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming een verzoek wordt ingediend, voor de aanvang daarvan een zodanig bedrag aan vakantiebijslag uitbetaald, als waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 29 **Kort verzuim en buitengewoon verlof**

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer de uitzendkracht, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of bijzonder verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.
3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase A een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht die werkzaam is in fase A met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, komt de aanvulling alsdan in de plaats van het feitelijk loon, als ware in die tijd het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, voor zover de opgebouwde aanvulling toereikend is.
5. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B of C wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:

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

- broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)	één dag
- een der ouders of schoonouders	één dag
d. Bij gezinsuitbreiding	twee dagen
e. Bij overlijden van:	
- de echtgenoot of echtgenote, partner	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
- een inwonend kind	
f. Bij overlijden van:	
- een der ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- en pleegouders)	één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e.
- een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot	
- een niet inwonend kind of aangehuwd kind	
- een broer of zuster	
g. Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk	één dag
h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk	twee dagen
i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders	één dag
7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.	

Artikel 30 **Algemeen erkende feestdagen**

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van deze CAO wordt 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 voor zover daarover in enig jaar algemeen vrij wordt gegeven.
2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
 - a. De uitzendkracht die werkzaam is in fase A ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet, en de

- uitzendovereenkomst blijft voortduren, dan komt de aanvulling in de plaats van het feitelijk loon, als ware op die dag het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits en voor zover de opgebouwde aanvulling toereikend is, of
- b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.
 3. De uitzendonderneming zal bij de uitzendovereenkomst in fase A schriftelijk aan de uitzendkracht aangeven of zij reserveert overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder a. van dit artikel dan wel doorbetaalt overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder b. van dit artikel. Een keuze voor doorbetaling overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder b. van dit artikel verplicht de uitzendonderneming tot toepassing daarvan voor de duur van ten minste een kalenderjaar; bij verandering van systeem dienen door de uitzendkracht verkregen rechten normaal te worden afgewikkeld overeenkomstig de regeling waaraan die rechten zijn ontleend.
 4. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

Artikel 31 **Betalbaarstelling reserveringen**

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

1. De nog niet uitgekeerde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30, worden in week 26 en in week 52, althans de laatste week van het jaar, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 waarop uitzendkrachten krachtens deze CAO aanspraak hebben verworven, wordt in de week van 1 juni van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Indien en zodra in fase A de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt, worden de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. Indien en zodra de uitzendkracht in fase A gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven, worden in ieder geval de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
5. Indien en zodra de uitzendkracht bij de uitzendonderneming fase A heeft voltooid en in fase B is ingestroomd volgt automatische uitbetaling van de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 28.
6. Bij de uitbetaling van aanvullingen en vakantiebijslag in de gevallen, bedoeld in de leden 1 tot en met 5 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een

schriftelijke verklaring verstrekken, waarin duidelijk wordt aangegeven het terzake uitbetaalde bedrag alsmede de wettelijke inhoudingen daarop.

B. Vakantiedagen

7. Tijdens de duur van de uitzendovereenkomst kan de uitzendkracht geen afstand doen van zijn aanspraak (aanvulling als bedoeld in artikel 27 lid 5 en doorbetaalde vakantiedagen als bedoeld in artikel 27 lid 7) op vakantie tegen schadevergoeding.
8. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op ingevolge lid 5 van artikel 27 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen, of die ingevolge lid 7 van artikel 27 nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak.
9. De in de daaraan voorafgaande twaalf maanden niet uitgekeerde aanspraken als bedoeld in lid 8 van dit artikel worden in elk geval in week 52 van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 7.
10. In de gevallen, bedoeld in artikel 7 lid 2 sub b. en c., zullen de ingevolge lid 5 van artikel 27 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het feitelijk loon als bedoeld in lid 7 van artikel 27.
11. Op het moment van omzetting van de gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen in een aanspraak op vakantiedagen, zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een schriftelijke verklaring verstrekken, waarin duidelijk wordt aangegeven het terzake omgezette bedrag.
12. In geval uitbetaling plaatsvindt zoals bedoeld in de leden 8 en 9 van dit artikel is de uitzendonderneming verplicht om aan de uitzendkracht een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
13. Indien de uitzendkracht met dezelfde of een andere uitzendonderneming een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover die uitzendonderneming aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 12 van dit artikel bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

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 vakantie-dagenreservering 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. De nog niet uitbetaalde vakantiedagen over eerdere uitzendovereenkomsten worden echter altijd automatisch uitbetaald in week 52 van elk jaar. Wanneer de uitzendovereenkomst overgaat van fase A naar fase B, wordt de vakantie-dagenreservering 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 32 Ziekte en ongeval

1. De uitzendkracht is verplicht op de eerste verzuimdag van de ziekte of het ongeval daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzend-onderneming alsook aan de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens.
2. Indien en voor zover er sprake is van een uitzendovereenkomst zonder uitzend-eding, is op de uitzendkracht, voor zover deze de bedongen arbeid niet heeft ver-richt omdat hij of zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwanger-schap of bevalling daartoe verhinderd was, het bepaalde in artikel 7:629 BW van toe-passing. Indien en voor zover de uitzendovereenkomst voortduurt bestaat de in dit artikel genoemde aanspraak gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsonge-schiktheid uit 91 procent van het geldende loon en gedurende de 53ste t/m de 104e week uit 80 procent van het geldende loon, een en ander met als minimaanspraak het wettelijk minimumloon, en met als maximaanspraak het maximumdagloon. Deze regeling geldt voor uitzendkrachten die ziek zijn op of ziek zijn geworden na 2 juli 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.
3. Ten aanzien van de uitzendkracht die jegens de uitzendonderneming aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte of ongeval, geldt de eerste ziektedag als wacht-dag waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.
4. Indien en voor zover de uitzendkracht op wie artikel 10 lid 4 van deze CAO van toe-passing is aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de Ziektewet, vult de uitzendonderneming de wettelijke uitkering op grond van de Ziektewet gedurende de eerste 52 weken van ziekte aan tot 91 procent van het uitkeringsdagloon vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid. Gedurende de 53ste tot en met de 104e week van ziekte vult de uitzendonderneming de wettelijke uitkering op grond van de Ziektewet aan tot 80 procent van het uitkeringsdagloon. Voor deze aanvullingen kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op enigerlei andere wijze een voorziening treffen. Er geldt een in Bijlage II opgenomen percentage van het loon dat voor deze verzekering c.q. voorziening maximaal op het loon van de uitzendkracht mag worden ingehouden.
5. De aanvulling gedurende de 53ste tot en met de 104e week van ziekte op grond van de Ziektewet als bedoeld in het vorige lid, wordt niet toegekend aan de uitzend-kracht, wiens arbeidsongeschiktheid reeds is aangevangen voor 3 juli 2006.

6. Indien er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag waarop wegens ziekte het loon zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op het feitelijk loon. Dit percentage is opgenomen in Bijlage II van deze CAO.
7. Op verzoek van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging onderzoekt de werkgever of het aanbieden van een collectieve verzekering ter aanvulling van de wettelijke uitkering op grond van de WGA zinvol is. Eventuele premiekosten komen ten laste van de deelnemende uitzendkracht.

Artikel 33 **Kostenvergoeding**

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

Artikel 34 **Vakantiewerkers**

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze CAO worden verstaan scholieren, studenten en andere 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. De in lid 2 van dit artikel genoemde regeling kan slechts toepassing vinden in de periode van 1 juni tot 1 september.
2. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 27 lid 1 voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Voor de opbouw van dit recht ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase A een aanvulling voor vakantiedagen die afwijkt van de aanvulling die is voorgeschreven in artikel 27 lid 5. Deze afwijkende opbouw, uitgedrukt in een percentage van feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie, staat vermeld in Bijlage II van deze CAO. Vakantiewerkers kunnen voorts in afwijking van het terzake in het Burgerlijk Wetboek bepaalde geen recht doen gelden op de aanvullingen terzake van bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen als bedoeld in de artikelen 29 en 30 van deze CAO*.

** Dit neemt niet weg dat in voornoemde gevallen recht op onbetaald verlof kan bestaan.*

Artikel 35 **Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland**

Onderhavige regeling, voor de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, is door partijen bij deze CAO overeengekomen teneinde de arbeidsvoorwaarden beter te doen aansluiten

bij de behoeften en het specifieke werkritme van deze groep niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De uitzendonderneming is derhalve gehouden met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is bij het aangaan van de uitzendovereenkomst in overleg te treden aangaande de in dit artikel bepaalde alternatieve vormgeving van de desbetreffende arbeidsvoorwaarden.

1. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor uitzendkrachten die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, echter met dien verstande dat zij in afwijking van de in de volgende leden van dit artikel opgenomen CAO-bepalingen de uit die CAO-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. De waarde van de arbeidsvoorwaarden is voor deze uitzendkrachten gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de overige uitzendkrachten. Voor zover in dit artikel wordt gesproken van “de uitzendkracht” wordt hiermee “de niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht” bedoeld. De bepalingen in dit artikel gelden daarmee niet voor de overige uitzendkrachten.
2. In afwijking van de onder a., b., c. en d. van dit lid aangehaalde bepalingen van deze CAO kan de werkgever, in overleg met de uitzendkracht, overeenkomen dat de navolgende arbeidsvoorwaarden wekelijks/maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de uitzendkracht. Dit met dien verstande dat in dat geval alle hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald.
 - a. vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 27);
 - b. reservering voor kort verzuim (artikel 29);
 - c. vakantiebijslag (artikel 28);
 - d. feestdagen (artikel 30), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 30 lid 2 sub a.
3. In afwijking van hetgeen bepaald in lid 2 van dit artikel is het de werkgever toegestaan met de uitzendkracht overeen te komen slechts het feitelijk loon te vermeerderen met de evenredige waarde in geld van de onder b., c. en d. genoemde arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen desgewenst de reguliere reserveringssystematiek van artikel 27 van deze CAO kan worden gehanteerd.
4. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 39 lid 1 van deze CAO wordt voor de uitzendkracht onder scholing in de zin van dat artikel in ieder geval begrepen de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het verblijf en het werken van de uitzendkrachten.
5. De uitzendkracht zal door de uitzendonderneming desgewenst in staat gesteld worden op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 30 van deze 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 10 van de uitvoerings-

bepalingen van bijlage I deel B (beloningsregeling) van deze CAO.

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

Artikel 35A **Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)**

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 van deze CAO en met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze 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 werkgever 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 VI is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 36 A **BasisPensioenregeling**

1. Voor uitzendkrachten die
 - ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, en die
 - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt), en die
 - werkzaam zijn in fase A,geldt de BasisPensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt de uitzendkracht mede geacht in 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever, indien er binnen deze termijn sprake is van opvolgend werkgeverschap. Onder opvolgend werkgeverschap

wordt verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.

3. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referentie-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referentie-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van een jaar of langer.
4. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de BasisPensioenregeling.
5. De BasisPensioenregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6 procent over het brutoloon bedraagt. De BasisPensioenregeling 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 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, compensatie-uren, reisure en gebruteerde kostenvergoedingen.
6. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
7. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 1 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt, uitzendarbeid heeft verricht.
8. De volledige BasisPensioenregeling is neergelegd in het BasisPensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*.

* *Verkrijgbaar als aparte publicatie.*

Artikel 36 B **PlusPensioenregeling**

1. Voor uitzendkrachten die
 - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt), en die
 - werkzaam zijn in fase B of C,geldt de PlusPensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referentie-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referentie-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onder-

breking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.

3. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de PlusPensioenregeling.
4. De PlusPensioenregeling 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	5,25%
25-29	6,11%
30-34	7,11%
35-39	8,24%
40-44	9,60%
45-49	11,22%
50-54	13,22%
55-59	15,66%
60-64	18,78%

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

5. 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.
6. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
7. 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.
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 pensioenrege-

ling geldt uitzendarbeid heeft verricht.

9. 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 7 bedoelde doorsneepremie.
10. De volledige PlusPensioenregeling is neergelegd in het PlusPensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*.

* *Verkrijgbaar als aparte publicatie.*

Artikel 37 **Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen**

Indien de uitzendkracht een klacht heeft jegens de uitzendonderneming, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de uitzendovereenkomst, dan wel terzake van die uitzendovereenkomst een geschil aanhangig wenst te maken als hierna in artikel 38 nader omschreven, dient hij allereerst in overleg te treden met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming is dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de uitzendkracht tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat niet mogelijk is, de uitzendkracht een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

Artikel 38 **Geschillencommissie**

1. Er is een Geschillencommissie voor het Uitzendwezen, bestaande uit zeven leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan één lid het voorzitterschap zal vervullen en zal worden aangewezen door partijen bij deze overeenkomst. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zullen worden aangewezen door partij ter ene zijde en drie leden en drie plaatsvervangende leden, zullen worden aangewezen door de gezamenlijke partijen ter andere zijde. In de benoeming van de desbetreffende leden en plaatsvervangende leden zal onverwijld worden voorzien. Doet zich een vacature voor, tijdelijk of definitief, dan zal door de partij of door partijen, die dit aangaat, onverwijld daarin worden voorzien.
2. De geschillencommissie geeft op verzoek van uitzendondernemingen of uitzendkrachten, betrokken bij een geschil, over de uitvoering of de toepassing van deze overeenkomst, een uitspraak.
3. Van een beslissing van de geschillencommissie zal hoger beroep kunnen worden ingesteld bij de rechtbank te Amsterdam, met uitzondering van die zaken, waarin de rechter, voor wie het geschil anders had moeten zijn gebracht, zonder beroep zou hebben moeten vonnissen.
4. Indien de geschillencommissie tot het oordeel komt dat zij onbevoegd is om over een geschil dat te harer kennis is gebracht te oordelen, dient zij partijen bij deze overeenkomst hiervan onverwijld in kennis te stellen.
5. De werkwijze van de geschillencommissie wordt bij reglement door de commissie

vastgesteld. Bij reglement wordt tevens vastgesteld in welke samenstelling de geschillencommissie een geschil kan behandelen, met inachtneming van het bepaalde in lid 6 van dit artikel. Een en ander zal onverlet laten de wettelijke bepalingen omtrent arbitrage.

6. Het ingevolge lid 5 van dit artikel bij reglement bepaalde omtrent de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen, zal in elk geval het volgende inhouden.
 - a. De voorzitter van de geschillencommissie maakt in elk geval deel uit van de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen.
 - b. Het aantal (plaatsvervangende) leden van de geschillencommissie dat een geschil behandelt, kan worden vastgesteld op 3, 5 of 7.
 - c. Elke zijde der CAO-partijen zal hierin in aantal gelijkelijk vertegenwoordigd zijn.
7. De leden en plaatsvervangende leden van de geschillencommissie alsmede de eventueel door de commissie aan te wijzen secretaris zullen geheimhouding betrachten omtrent feiten en omstandigheden, waarvan zij als lid of plaatsvervangend lid van de geschillencommissie kennis konden nemen, alsmede over de door de leden of plaatsvervangende leden van de commissie uitgebrachte stemmen; zij mogen voorts in woord en geschrift geen mededeling doen over hun besluitvorming na afloop van de zitting van de commissie, leidende tot de uitspraak der commissie.
8. Voor de behandeling van een geschil, gelden vanaf 1 juli 2003 voor de eisende partij griffierechten ter hoogte van € 49,-. Daarnaast kan de geschillencommissie een door haar vast te stellen bedrag van de kosten bij haar uitspraak geheel of ten dele ten laste brengen van ieder der partijen betrokken bij het geschil of bij de partij, die in het ongelijk is gesteld. Dat bedrag zal echter niet het bedrag overschrijden van een kostenveroordeling door de rechter sector kanton in een vergelijkbare zaak.
9. De geschillencommissie kan, alvorens een zaak in behandeling te nemen, van partijen een waarborgsom verlangen onder omstandigheden en voor een bedrag, door haar zelf te bepalen, dit met inachtneming van het in het vorige lid bepaalde en onder respectering van de regels van kosteloze rechtsbijstand ingevolge de wet.
10. De geschillencommissie zal partijen bij deze overeenkomst jaarlijks een overzicht doen toekomen van haar uitspraken, waarbij overigens de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen blijft gewaarborgd.
11. Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd ten kantore van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
12. Ten aanzien van alle bij de geschillencommissie aanhangig gemaakte geschillen bepaalt de voorzitter vooraf of deze als klacht danwel als geschil worden behandeld. Indien de voorzitter voornemens is het aanhangig gemaakte geschil als klacht af te handelen, meldt hij dat schriftelijk bij de partij die dit aanhangig heeft gemaakt binnen een termijn van veertien dagen, te rekenen vanaf het tijdstip van binnen-

komst van de klacht of het geschil. Indien de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt vervolgens bezwaar maakt tegen de afhandeling van de door haar aanhangig gemaakte kwestie als een klacht, en staat op in behandelingneming door de commissie, dient deze partij dat binnen acht dagen schriftelijk aan de voorzitter mede te delen. Bij gebreke van een zodanige mededeling zal de voorzitter de klacht of het geschil binnen redelijke termijn zelf afdoen, dit met inachtneming van hetgeen in het volgende artikellid is bepaald.

13. De afhandeling van een klacht geschiedt door de voorzitter in de schriftelijke vorm. Daarbij dient de voorzitter zijn oordeel omtrent de klacht alsook de motivering daarvan aan te geven onder toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor. De voorzitter is evenwel niet verplicht om de klager nadere gelegenheid tot uiteenzetting van de klacht te geven.

Toelichting:

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

Artikel 39 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. Uitzendondernemingen zijn verplicht 1,02 procent van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten werkzaam in fase A verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de uitbetaalde reserveringen voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon voor overuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
3. Onder scholingskosten worden verstaan:
 - de ten laste van de werkgever 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 verblijfskosten en vergoedingen van studiekosten.
4. 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.
5. 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.).
 6. Wordt aan de uitzendkracht scholing aangeboden, dan komen partijen dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.
 7. Uitzendondernemingen zijn verplicht jaarlijks vóór 1 juli een gewaarmerkte schriftelijke verklaring aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken betreffende de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden, een en ander vergezeld van een verklaring omtrent de juistheid van de verstrekte cijfers van een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent.
 8. 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.

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

1. De opbouw van het Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) eindigt per 1 januari 2008. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B en voor 1 januari 2008 een persoonlijk opleidingsbudget (P.O.B.) heeft opgebouwd, behoudt het recht op P.O.B..
2. Het P.O.B. werd voor 1 januari 2008 als volgt opgebouwd: de opbouw van het P.O.B., bestaande uit één procent van het feitelijk loon, ving aan in fase A na in 26 weken arbeid te hebben verricht. In fase A bestond geen individueel recht op het gebruiken van het P.O.B. voor de uitzendkracht. Vanaf het moment dat de uitzendkracht werkzaam was in fase B werd de opbouw van het P.O.B voortgezet met één procent van het feitelijk loon.
3. De in artikel 39 lid 2 vermelde collectieve scholingsbestedingsverplichting ad 1,02 procent omvat tevens alle uitkeringen in het kader van een P.O.B. en in dat kader bestede scholingskosten.
4. De uitzendkracht, op 1 januari 2008 werkzaam in fase B, zal in overleg met de uitzendonderneming het tot 1 januari 2008 opgebouwde saldo van het P.O.B. aanwenden voor opleidingsdoeleinden. Alle directe scholingskosten als bedoeld in lid 2 van dit artikel gemaakt ten behoeve van die uitzendkracht, ook in fase A, zowel door de uitzendkracht als door de uitzendonderneming, zullen worden verrekend met het saldo van het P.O.B., dan wel de collectieve som ad 1,02 procent. De indirecte scho-

lingskosten zullen worden verrekend met de collectieve som ad 1,02 procent.

5. Voor zover een uitzendkracht gedurende fase B geen scholing heeft genoten zal het resterend saldo van het P.O.B. zes weken na het einde van het dienstverband automatisch worden uitgekeerd, tenzij:
 1. aansluitend aan fase B een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de inlenende onderneming dan wel overgegaan wordt naar fase C bij de uitzendonderneming waar de uitzendkracht werkzaam is;
 2. scholing aan de uitzendkracht is aangeboden, maar door deze is geweigerd;
 3. de uitzendkracht een dringende reden heeft gegeven tot beëindiging van de uitzendovereenkomst. Uitkering van het resterend saldo van het P.O.B. als hierboven onder lid 7 bedoeld kan, indien de uitzendonderneming dit wenst en de uitzendkracht daarmee instemt, tevens geschieden in de vorm van een scholingsvoucher.
6. De uitzendkracht die een uitzendovereenkomst heeft in fase B en P.O.B. heeft opgebouwd voor 1 januari 2008, heeft recht op scholing indien en voor zover zijn P.O.B. toereikend is voor de financiering daarvan.
7. De uitzendonderneming is bevoegd bij de uitzendkracht, indien en voor zover het P.O.B. niet toereikend is voor de financiering van de scholing, een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. Deze eigen bijdrage zal niet meer bedragen dan 50 procent van het meerdere boven het P.O.B. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een periodieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de uitzendovereenkomst bestaan uit een inhouding per uur.
8. Indien de uitzendonderneming meer scholingskosten vergoedt dan dat het P.O.B. bedraagt, kan de uitzendonderneming voor dat meerdere bij de uitzendkracht bedingen dat hij dat geheel of gedeeltelijk terugbetaalt als de uitzendkracht de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de uitzendovereenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de uitzendkracht wordt beëindigd. In dat geval treft de uitzendonderneming een redelijke terugbetalingsregeling met de uitzendkracht. Deze terugbetaling zal niet meer bedragen dan de bijdrage van de uitzendonderneming boven het P.O.B. Tevens is de uitzendonderneming bevoegd tot verrekening van dat meerdere bij de eindafrekening.

Artikel 40 **Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisaties, partij bij deze 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 bekend maken 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.
- b. Met inachtneming van de verplichtingen die voor de werknemer als voornoemd voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming voor de betrokken werknemer gestelde taken en doeleinden, zal de ondernemingsleiding ervoor zorgdragen dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie - partij bij deze CAO - uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn rechten of positie als werknemer wordt geschaad.
- c. In geval van een - mede door de ondernemingsraad vastgestelde - schending van de onder 2. vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder 2. 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 38 van deze CAO vermelde geschillencommissie.

Artikel 41 **Dispensatie**

1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO, onder door CAO-partijen te stellen voorwaarden. Controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij de dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp.

Artikel 42 **Looptijd**

Deze CAO is, aanvangende op 29 maart 2004, aangegaan:

- a. met betrekking tot de artikelen 1 tot en met 7, 8 lid 1 sub a. tot en met d., lid 2 en 3, 9 tot en met 17, 39, 42, 43 lid 2, 3 en 4 en 44: voor een tijdvak van vijf jaar;
- b. met betrekking tot artikel 35A: voor het tijdvak van 1 januari 2006 tot 29 maart 2009;
- c. met betrekking tot alle overige artikelen, alsmede de bijlagen en de protocollen: voor een tijdvak van twaalf maanden, te weten van 31 maart 2008 tot 29 maart 2009.

Artikel 43 **Pensioenonderzoek, evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen**

1. Uitgangspunt voor CAO-partijen is dat per 1 januari 2005 wordt overgegaan op een middelloonstelsel:

- met een franchise AOW laag (is alleenstaande);
- met een premieverhouding van 1/3 werknemer en 2/3 werkgever;
- en een door het stelsel bepaalde premie, welk stelsel van toepassing zal zijn op uitzendkrachten die voldaan hebben aan de eisen, gesteld voor het bereiken van fase 3. Het beschikbaar-premiestelsel blijft echter gehandhaafd voor uitzendkrachten die wel voldoen aan de eisen, gesteld aan het bereiken van fase 2 maar niet aan de eisen, gesteld aan het bereiken van fase 3. Daarbij wordt de premie van dit beschikbaar-premiestelsel bepaald door de premie middelloon.

CAO-partijen zullen direct onderzoek starten naar:

- de hoogte van de noodzakelijke premie in het na de looptijd van artikel 33 in te voeren middelloonstelsel;
- de vraag op welke wijze zo nodig de overbrugging van het ene naar het andere stelsel moet worden vormgegeven.

Ter gelegenheid van de evaluatie van het pakket regelingen als omschreven in deze CAO kan worden bezien of er aanleiding is om het uitgangspunt te verlaten dat met ingang van 1 januari 2005 zou moeten worden overgestapt naar een middelloonstelsel.

2. Partijen zullen uiterlijk op 29 maart 2008 met elkaar in onderhandeling treden over de totstandkoming van een nieuwe CAO of tot verlenging van de lopende vijfjarige bepalingen van deze CAO.
3. 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 ontlelen gronden voorstellen tot aanpassing van het in deze 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.
4. Indien geen der partijen de bepalingen uit deze CAO, genoemd in artikel 42 lid a. van deze CAO, bij aangetekend schrijven uiterlijk op 29 maart 2009 heeft opgezegd, dan wel indien - in geval van opzegging ten tijde van het aflopen van de genoemde CAO-

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.

Toelichting:

Enkele begrippen uit lid 1 van dit artikel verwijzen naar de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.

Artikel 44 Tussentijdse wijziging

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

Artikel 45 Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door de partijen betrokken bij deze CAO. De stichting is gevestigd te Amsterdam en heeft zijn secretariaat bij PVF Achmea, Postbus 9251, 1006 AG te Amsterdam.
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 deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de partijen betrokken bij deze CAO gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
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 46 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 47 CAO-bepalingen

De bepalingen van deze CAO zijn zogenaamde minimumbepalingen.

Bijlage I **Beloningsregeling uitzendkrachten**

Deel A. **Functie-indeling**

Toelichting:

In deze CAO gelden formele beslisregels ten aanzien van de functie-indeling van de door de uitzendkracht te verrichten werkzaamheden. Deze formele beslisregels bevatten vier indelingsinstrumenten waarmee de functie dient te worden bepaald.

Het betreft de volgende instrumenten:

1. Functieraster (inclusief functieniveaumenken).
Dit bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar functie-groep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/para-medisch 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.
2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.
De vaststelling van de uiteindelijke functie van de uitzendkracht heeft gevolgen voor diens feitelijk loon. Daarom dient iedere vaststelling van de functie volgens een vast stramen te verlopen en afzonderlijk gedocumenteerd te worden.
3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
4. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie www.abu.nl).

1. Functieraster

functiekenmerken			
	A	B	C
Functiegroep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	Mate van zelfstandigheid
Groep 1	Zeer eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor geen vakkennis en slechts een geringe ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht
Groep 2	Eenvoudige werkzaamheden van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor zeer beperkte vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht
Groep 3	Eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor enige mate van vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, met een geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werkingdeling en werkvolgorde
Groep 4	Minder eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vakkennis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, waarbij in beperkte mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkingdeling en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 5	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 werkingdeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 6	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis en een ruime mate van vaardigheid/ervaring is vereist. Aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 7	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens het hetzelfde werkpatroon herhalen.	Waarvoor volledige vakkennis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vakuitoefening, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 8	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer specialistisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstukken, 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 beroeps- opleiding	-Archiefmedewerker	-Productiemedewerker -Inpakker -Algemene dienst medewerker -Magazijnmedewerker A -Bijrijder (lader/losser)		-Caisière -Winkelmedewerker -Schoonmaker A -Agrarisch medewerker -Afwasser -Keukenhulp
Geen tot geringe beroeps- opleiding	-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 verkoop- binnendienst -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 + gespeciali- seerde vervolg- opleiding	-Secretaresse B -Administratief medewerker D	-Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner -Onderhoudsmonteur B -Constructiebankwerker -Tekenaar WTB	-Ziekenverzorgende	-Verkoopbinnendienst- medewerker A -Kelder (luxe restaurant) -Zelfstandig werkend kok -Receptioniste (hotel)
mbo afgerond/ havo	-Secretaresse C -Boekhouder	-E&I-monteur	-Gespecialiseerde verzorgende thuishulp	-Verkoopbinnendienst- medewerker 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. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

1. Stel de functietitel vast en neem het profiel van de functie, zoals door aanvrager ingediend, door.
2. Beantwoord de volgende vragen aan de hand van de functieniveaunkenmerken 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.

3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen (behorend bij stap 5b. van de beslisboom)

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

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

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

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

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

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
Boekhouderassistent	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudkundige	I	Boekhouder
MBA/SPD-niveau		
Buffetmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca Cateringmedewerker
Caissière	IV	Caissière

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Callcentermedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Cateringmedewerker	IV	Keukenhulp Afwasser Cateringmedewerker
Chauffeur	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur groot	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur klein/bestelauto/BE	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
CO2-lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B Vertegenwoordiger
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montagemedewerker
Datotypist/Data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Docent	IV	Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker Ibo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B
Enquêteur	IV	Callcentermedewerker A
Expeditiemedewerker	II	Orderverzamelaar Magazijnmedewerker A t/m C Expeditie medewerker/Vrachtplanner
Financieel (administratief) medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D Boekhouder
Gezinsverzorgende	III	Verzorgende thuishulp
Heftruckchauffeur/ Heftruckmachinist	II	Heftruckchauffeur
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

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

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Secretarieel medewerker/ Secretariaatsmedewerker	I	Secretaresse A
Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Sjouwer (algemeen)	II	Algemene dienst medewerker
Sorteerder productie	II	Productiemedewerker
Systeembeheerder	IV	Systeembeheerder A Systeembeheerder
Telefonisch helpdesk- medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C
Telefonisch klachten- behandelaar	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 Klantenservicemedewerker	IV	Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Verkoper detailhandel	IV	Winkelverkoper
Verkoper voedingsmiddelen	IV	Winkelmedewerker Winkelverkoper
Verpleeghulp	III	Verpleeghulp
Verpleegkundige	III	Verpleegkundige orthopedie IC-verpleegkundige
Vorkheftruckrijder	II	Heftruckchauffeur
Vuilnisophaler/Belader huisvuil	II	Productiemedewerker Bijrijder
Wasserijmedewerker/ Wasserijhulp	IV	Afwasser
Winkelbediende	IV	Winkelmedewerker
Ziekenverzorgende	III	Ziekenverzorgende

4. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines*:

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

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

Deel B. Beloningsregeling

De beloningsregeling

Inleidende bepalingen en definities

1. Salaristabel

De regeling geeft een tabel met salarissen, in het vervolg de salaristabel genoemd, alsmede de daarbijbehorende toepassingsregels die door uitzendondernemingen zullen worden aangehouden bij het indelen van functies in de salaristabel en bij het toepassen van de salaristabel. De salaristabel bestaat uit twee onderdelen: de normtabel en de instroomtabel. De salaristabel kent begin- en eindsalarissen, alsmede procentuele normverhogingen.

2. Functiegroep

De functies waarin uitzending kan plaatsvinden zijn naar het niveau van de te verrichten werkzaamheden onderscheiden. Er worden negen functiegroepen onderscheiden. De salaristabel telt negen salarisschalen die corresponderen met de negen functiegroepen. In deel A. Functie-indeling van deze Bijlage I worden de formele beslisregels gegeven met behulp waarvan functies worden ingedeeld in een functiegroep en waarmee dan tevens de voor die functie geldende salarisschaal in de salaristabel is vastgesteld. In deel A. van deze Bijlage I is opgenomen het indelingsinstrument, bestaande uit:

- het functieraster (inclusief de functieniveaunkenmerken);
- de beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen;
- het aanvullend hulpmiddel voor de indeling van functies in functiegroepen;
- de functieprofielen.

3. Periodieken

Een salarisschaal is opgebouwd uit een begin- en een eindsalaris per functieschaal, alsmede een procentuele normverhoging, periodiek genoemd. Bij het toekennen van een periodiek wordt het feitelijk loon van de uitzendkracht met minstens 2,75 procent verhoogd. De volgende periodiek in een schaal wordt toegekend op grond van de periode uitgedrukt in weken die de uitzendkracht voor de uitzendonderneming

heeft gewerkt. Voor uitzendkrachten in fase B en C geldt voor de toepassing van dit artikel dat weken waarin - in fase B en/of C - na 9 september 2005 vakantie wordt opgenomen, meetellen als gewerkte weken met een maximum van vijf weken per 52 weken. Voor de toekenning van een periodiek wordt de volgende telssystematiek gehanteerd.

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

Salarissen

4. a. *Normtabel salarissen*

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

Normtabel in euro's per 2 juli 2007

Functiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Eindsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	8,24	10,42	2,75
2	8,49	11,06	2,75
3	8,81	11,79	2,75
4	9,21	12,71	2,75
5	9,63	13,70	2,75
6	10,10	14,87	2,75
7	10,70	16,14	2,75

8	11,36	18,29	2,75
9	12,14	20,58	2,75

4. b. *Instroomtabel salarissen*

Uitzendkrachten worden ingedeeld in de instroomtabel indien zij geen werkervaring hebben; hiervoor komen in aanmerking langdurig werklozen (overeenkomstig de gebruikelijke definities; op dit moment meestal langer dan één jaar), re-integratiedoelgroepen (overeenkomstig de gebruikelijke definities en regelingen), schoolverlaters, herintreders en vakantiekrachten (conform artikel 34 van de CAO). Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen die nader zijn omschreven in artikel 4c. van de Beloningsregeling uitzendkrachten. De regels voor toepassing van deze tabel zijn gegeven in de artikelen 3, 7, 8 en 9 van de normale beloningsregeling.

4. c. *Bijzondere toepasselijkheid instroomtabel*

De instroomtabel is naast de in artikel 4b. genoemde gevallen van toepassing in de gevallen als genoemd in Bijlage III.

Instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2008

Funcatiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	7,71	2,75
2	7,71	2,75
3	7,71	2,75

4. d. *Salarissen jeugdigen*

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

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

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

4. e. *Verplichte correctie in verband met het Wettelijk Minimumloon*
Indien het feitelijk loon voor een 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.
4. f. *Toepassing inlenersbeloning*
Indien de uitzendonderneming toepassing van de inlenersbeloning overeenkomt overeenkomstig artikel 22 lid 5 sub a. past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlener. De toepassing van de inlenersbeloning, zowel ingevolge artikel 22 lid 5 sub a. als toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., kan leiden tot een lagere beloning dan opgenomen in de beloningsregeling van de onderhavige CAO.
4. g. *Informatie over inlenersbeloning*
De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep.

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

5. a. *Tabel toeslagen onregelmatige werktijden*
Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van de dag en de periode van de dag waarin het gewerkte uur valt - met een toeslagfactor vermenigvuldigd conform onderstaande tabel.

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast: (*zie volgende pagina*)

Tabel minimumtoeslagfactoren

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

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel maximumtoeslagfactoren

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

5. b. *Toeslagen onregelmatige werktijden van de inlener*
Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 het loon toepast van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
5. c. *Dispensatie*
Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe te passen die overeenkomt met

de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

6. a. *Overwerktoeslag*

Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van het feit of sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een halfuur wordt niet als zodanig aangemerkt.

De toeslagfactor zal minimaal 1.25 bedragen.

De toeslagfactor zal maximaal 1.50 bedragen.

6. b. *Overwerktoeslag van de inlener*

Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 de inlenersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.

6. c. *Dispensatie*

Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de overwerktoeslag toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

6. d. Indien de artikelen 6a. en/of 6b. worden toegepast vinden de artikelen 5a. en 5b. geen toepassing.

6. e. De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat in afwijking van het bepaalde in de artikelen 5a., 5b., 6a. en 6b. van deze bijlage de toeslagfactoren voor onregelmatige werktijden voor het meerdere boven 1, en/of de toeslagfactoren voor overwerk, niet worden uitbetaald maar toegekend als compensatie-uren.

Deze compensatieuren kunnen door de uitzendonderneming in tijd of in geld - zults 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.

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.

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:

- *In tijd. De uitzendkracht heeft een uur overgewerkt, de toeslagfactor is 1,5. Er wordt dan anderhalf uur opgebouwd.*
 - *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.*
7. In Bijlage I deel B (beloningsregeling) is opgenomen een instroom- en een normtabel. De verwerking van wijzigingen in deze tabellen vindt als volgt plaats. Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen partijen betrokken bij de CAO voor *Uitzendkrachten* elk jaar, telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar. Over de bedragen vermeld in de instroomtabel zullen de wettelijke verhogingen van het minimumloon worden toegepast. De tabel per 1 januari 2008 is opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
 8. De toeslagen en vermenigvuldigingsfactoren, toegekend op grond van de artikelen 5a., 5b., 6a. en 6b. van de Beloningsregeling uitzendkrachten opgenomen in Bijlage I, worden betaald over het feitelijk loon.
 9. *Overgang naar andere uitzendonderneming*
Een uitzendonderneming die een uitzendkracht tewerkstelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal zoveel als mogelijk blijkt rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep.
Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en deze CAO, geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform deze beloningsregeling wordt voortgezet.

Uitvoeringsbepalingen

10. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 5 en 6 van deze beloningsregeling, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode. Voorts is het de uitzendonderneming toegestaan met inachtneming van de wet (zie artikel 7:617 BW) het loon deels in natura te voldoen. Indien de uitzendonderneming het loon op dergelijke wijze wenst toe te kennen, is dat slechts mogelijk met inachtneming van de volgende beperkingen.
 - a. Loon in natura is slechts mogelijk voor de kosten die samenhangen met huisvesting en vervoer;
 - b. Toekenning van een deel van het loon in natura dient vooraf te worden overeengekomen met de uitzendkracht;
 - c. Indien een deel van het loon in natura wordt toegekend dient dit gespecificeerd te worden vermeld op de loonstrook;
 - d. Loon in natura is onderdeel van het feitelijk loon waarover reservering voor, respectievelijk opbouw van loon tijdens vakantiedagen, wachtdagen, bijzonder verlof, kort verzuim, feestdagen (voor zover van toepassing) en de vakantiebijslag plaatsvindt;
 - e. Toekennen van loon in natura is slechts mogelijk voor het meerdere boven het bedrag dat de werknemer toekomt boven de € 7,71 per uur. *

** Toelichting:*

Dit bedrag is gelijk aan het uurloon in de instroomtabel en wordt steeds aangepast indien het wettelijk minimumloon wordt aangepast. Dit laat onverlet dat de uitzendkracht op grond van deze CAO mogelijk recht heeft op een hoger uurloon.

11. Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk de functiegroep, het aantal gewerkte weken bij dezelfde uitzendonderneming en het toegekende feitelijk loon aangegeven. Voorts wordt aan de uitzendkracht de uitkomst ter hand gesteld van de toepassing van de beslisboom met betrekking tot de functieniveaumenmerken:
 - a. aard van de werkzaamheden;
 - b. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring;
 - c. mate van zelfstandigheid;
 - d. keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (artikel 22 lid 5 sub a.) en indien van toepassing de functiegroep.
12. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van artikel 22 lid 5 sub b. wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.
13. Op zijn minst maandelijks wordt de uitzendkracht een loonafrekening verstrekt. Voor

de aanvang van de uitzending zal de uitzendonderneming bij de uitzendkracht informeren op welke wijze, hetzij in persoon, hetzij per post, hij de loonafrekening verstrekt wil krijgen. Indien de uitzendkracht daarmee instemt zal de afrekening in plaats van per reguliere post, per elektronische post verstrekt kunnen worden. De loonafrekening bevat voorts de volgende gegevens:

- a. de totale brutobeloningen zo nodig onderverdeeld in normale en toeslagen en eventuele overuren;
 - b. eventuele suppleties;
 - c. eventuele onkostenvergoedingen;
 - d. de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, WW, WAO, ZFW en LB;
 - e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen;
 - f. de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim, feestdagen, vakantie- en verlofdagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's;
 - g. de geldende functiegroep(schaal) op basis van deze CAO.
14. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzendkracht een verklaring te doen toekomen, waarin vermeld staat in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en hoeveel weken er gewerkt is voor desbetreffende uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 16 van deze CAO omschreven schriftelijke opgave.

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

15. Overleg

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 deel A. Functie-indeling. Deze beslissing wordt binnen zes weken na aanvraag door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekt. De uitzendkracht zal in de indelingsbeslissing gewezen worden op de termijn en instantie van bezwaar.

16. Bezwaar

Indien de uitzendkracht niet instemt met de indelingsbeslissing kan de uitzendkracht bezwaar tegen deze beslissing aantekenen. Hiertoe dient de uitzendkracht, binnen zes weken na ontvangst van de indelingsbeslissing, een schriftelijk bezwaar in te dienen bij de directie of een door de directie aangewezen afdeling van de desbetreffende uitzendonderneming. Een ingediend bezwaar dient de gronden te bevatten waarom de uitzendkracht de mening is toegedaan dat de omstreden functie ten opzichte

van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. De ontvangst van het bezwaar wordt schriftelijk bevestigd.

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

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

17. *Beroepsprocedure*

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

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

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

Toelichting:

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

Bijlage II Reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie 2008

1. a. Het percentage, bedoeld in artikel 27 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2008 10,39 procent en 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 (in 2008: 231) wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2008: 52), zondagen (in 2008: 52) en

feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2008: 7), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2008: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

- b. Indien op grond van artikel 35 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 27 lid 5 van deze CAO, dan bedraagt het percentage voor de vakantie-dagenreservering in 2008 8,26 procent (berekening op basis van 20 vakantie-dagen, overeenkomstig de regeling voor vakantiewerkers) en wordt 2,13 procent van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 29 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2008 0,6 procent.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 30 lid 2 sub a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2008 3,03 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt (in 2008: 7) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen (in 2008: 231) wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2008: 52), zondagen (in 2008: 52) en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2008: 7), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2008: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 34 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2008 8,26 procent en 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 (in 2008: 242) wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2008: 52) en zondagen (in 2008: 52), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2008: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 4 van de onderhavige CAO bedraagt in 2008 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58 procent en 1,33 procent.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 6 van de onderhavige CAO bedraagt in 2008 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71 procent en 1,16 procent.

Bijlage III Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon

1. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 22 van deze CAO salarisschalen toe te passen van de inlenende onderneming die zich qua niveau onder de normtabel bevinden, na dispensatie van de hieronder beschreven beloningscommissie. Dispensatie is slechts vereist indien de uitzendonderneming kiest voor het toepassen van de (lagere) schalen van de inlenende onderneming en voor

het overige (toeslagen en dergelijke) de onderhavige CAO toepast.

2. In afwijking van artikel 22 kan de instroomtabel (zie artikel 4c. Bijlage 1 deel B (beloningsregeling)) worden toegepast in de navolgende situaties:
 - bijzondere situaties (bv. specifieke seizoenarbeid);
 - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de ABU-CAO niet mogelijk is).

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

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

Bijlage IV **Aanvullende regeling behorende bij artikel 35**

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

1. De uitzendonderneming zal zorgdragen voor adequate voorlichting omtrent vervoer van en naar het land van herkomst alsmede van en naar de inlenende onderneming. Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden moet voldoen aan de wettelijke vereisten.
2. Indien de uitzendonderneming zorgdraagt voor groepsgewijze huisvesting zal de uitzendonderneming ervoor zorgdragen dat de uitzendkracht tegen reële kosten redelijk wordt gehuisvest overeenkomstig de wettelijke voorschriften terzake. De uitzendonderneming beoogt geen winst te maken op de huisvesting van de uitzendkracht.
 - a. Toegestane huisvestingsvormen zijn:
 - Reguliere woning
 - Hotel/pension
 - Wooneenheden in gebouwencomplex
 - Recreatiebungalows
 - b. De beschikbare woonruimte per persoon moet minimaal 10 m² zijn;
 - c. Ten aanzien van de gebruiksvoorzieningen moeten de wettelijke regels gevolgd

worden. Huisvesting dient adequate voorzieningen te bevatten op het terrein van sanitair, kookgelegenheid en verwarming en adequaat te zijn voor de specifieke bewoningsdoeleinden van deze specifieke groep werknemers.

- d. De brandveiligheid van de locatie moet minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld. Ook bij individuele woonobjecten besteedt de uitzendonderneming serieuze aandacht aan brandveiligheid (in reguliere woonhuizen valt hierbij te denken aan het aanbrengen van geldige brandblusser, branddeken, rookmelders).
 - e. Op de locatie dient adequate informatievoorziening in de landstaal duidelijk voorhanden te zijn, met aanbevolen handelingen en telefoonnummers van publieke diensten in geval van noodgevallen.
3. Indien de uitzendonderneming in voorkomende gevallen behulpzaam is bij het invullen van het T-biljet dient dit te worden bijgeschreven op een rekening van de uitzendkracht.
 4. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de groepsgewijs gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van betrokkene. Daarbij neemt hij vanzelfsprekend de vrijheid van huisartsenkeuze in acht en respecteert het briefgeheim.
 5. De uitzendonderneming draagt er voor de groepsgewijs gehuisveste uitzendkracht zorg voor dat de arbeidsovereenkomst en bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van betrokkene beschikbaar is.
 6. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de CAO, arbeidstijdenwet en mogelijke andere onderdelen.
 7. De uitzendonderneming is gehouden een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering, welk aanbod de uitzendkracht niet gehouden is te accepteren. De uitzendonderneming is voorts gehouden de uitzendkracht voor te lichten over het nut en de noodzaak van het afsluiten van een ziektekostenverzekering.

Bijlage V Loonsverhoging

Vervallen.

Bijlage VI Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)

De nevenstaande matrix geeft aan welke bepalingen van deze CAO integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 35A van deze CAO.

Algemeen	Artikel 1	Definities
	Artikel 34	Vakantiewerkers
	Artikel 35	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
	Artikel 45	Naleving
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 20	Arbeids- en rusttijden
	Artikel 19	Tijdverantwoording
	Artikel 29	Kort verzuim & buiten gewoon verlof
Minimumaantal vakantiedagen	Artikel 27	Vakantiedagen
	Artikel 28	Vakantiebijslag
	Artikel 30	Algemeen erkende feestdagen
Minimumloon	Artikel 21	Functie-indeling
	Artikel 22	Beloning
	Artikel 23	Vakkrachten
	Artikel 23a	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw
	Artikel 25	Loonafrekening
	Artikel 33	Kostenvergoeding
	Bijlage 1	Beloningsregeling uitzendkrachten
	Deel A	Functie-indeling
	Deel B	Beloningsregeling
	Bijlage III	Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon
Bijlage VII	Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 5	Voorwaarden van uitzending
	Artikel 15	Misbruik van recht

Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 17 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming

Beschermende maatregelen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Artikel 3 lid 1 Gelijkberechtiging

Artikel

Artikel 1 Definities

Van toepassing zijnde delen

sub a. t/m h., waarvan sub b. en c. met geschrapd: 'in de zin van titel 7.10 BW sub n. t/m q'.

Artikel 3 Gelijkberechtiging

■ Lid 1

Artikel 5 Voorwaarden van uitzending

■ Lid 1 als volgt: 'Het uitzendbedrijf 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 sprake is van toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de inlener).'

■ 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 15 Misbruik van recht	■ Integraal
Artikel 17 Verhouding uitzendkracht/ opdrachtgever/uitzendonderneming	■ Lid 3 ■ Lid 4
Artikel 19 Tijdverantwoording	■ Integraal
Artikel 20 Arbeids- en rusttijden	■ Integraal
Artikel 21 Functie-indeling	■ Integraal
Artikel 22 Beloning	■ Lid 1 (hier wordt verwezen naar bijlage I, zie uitwerking bijlage I hierna). ■ Lid 5, in sub a. en b. komt de verwijzing naar de leden 2, 3 en 4 te vervallen.
Artikel 23 Vakkrachten	■ Lid 1
Artikel 23A Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	■ Integraal
Artikel 25 Loonafrekening	■ 'Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke specificatie worden verstrekt van het brutoloonbedrag, als- mede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.'
Artikel 27 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 uitzend- overeenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak. ■ Lid 8
Artikel 28 Vakantiebijslag	■ Integraal
Artikel 29 Kort verzuim en buitengewoon verlof	■ Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.'

Artikel 30 Algemeen erkende feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 33 Kostenvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integraal
Artikel 34 Vakantiewerkers	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 27 lid 1 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 35 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lid 1 ■ Lid 4 ■ Lid 5 ■ Lid 7 ■ Lid 8
Artikel 35A Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integraal
Artikel 45 Naleving	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integraal

Bijlage I

Beloningsregeling uitzendkrachten

Deel A Functie-indeling

Volledig. Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Informatiecentrum Diploma Waardering van het CWI tel. 079 - 321 79 30.

Deel B Beloningsregeling

1. Salaristabel	Integraal m.u.v. eindsalarissen van een salaristabel
2. Functiegroep	Integraal
4. Salarissen	
4a. Normtabel salarissen	Integraal, m.u.v. eindsalaris en normperiodiek
4b. Instroomtabel salarissen	Integraal
4c. Bijzondere toepasselijkheid instroomtabel	Integraal, m.u.v. normperiodiek
4d. Salarissen jeugdigen	Integraal
4e. Verplichte correctie in verband met het Wettelijk Minimumloon	Integraal
4f. Toepassing inlenersbeloning	Integraal
4g. Informatie over inlenersbeloning	Integraal
5a. Tabel toeslagen onregelmatige werktijden	Alleen tabel minimumtoeslag-factoren
5b. Toeslagen onregelmatige werktijden van de inlener	Integraal
5c. Dispensatie	Integraal
6a. Overwerktoeslag	Integraal, m.u.v. laatste volzin
6b. Overwerktoeslag van de inlener	Integraal
6c. Dispensatie	Integraal
6d.	Integraal
7.	Integraal
8.	Integraal
9. Overgang naar andere uitzendonderneming	Integraal

10. Uitvoeringsbepalingen	'De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 5 en 6 van deze beloningsregeling, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.'
11.	Integraal
12.	Integraal
13.	Integraal, m.u.v. de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, en g. en f. als volgt: 'Opgebouwde vakantiedagen en opgebouwde vakantiebijslagen'.
14.	Integraal
Bijlage III	
Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon	Integraal
Bijlage IV	
Aanvullende regeling behorende bij artikel 35	Integraal
Bijlage VII	
Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	Integraal

Bijlage VII **Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw**

Het bepaalde in deze bijlage is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 23A van deze CAO. Waar in deze bijlage wordt verwezen naar artikelen uit de CAO voor de Bouwnijverheid wordt bedoeld het AVV-besluit van 25 oktober 2006 gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 27-10-2006, nr. 210 laatstelijk gewijzigd bij besluit van 15 december 2006 (Stcr. 19 december 2006, nr. 247).

1. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de inlener 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.
2. 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.
3. De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een bouwonderneming als bedoeld onder lid 1 van deze bepaling, is nader te definiëren als vakkracht of nieuwkomer.

Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie

4. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie wordt gedefinieerd als de uitzendkracht die:
 - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
 - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
 - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
 - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
5. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt in afwijking van artikel 22 lid 5 sub b, de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
6. In afwijking van de bepalingen van deze CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de Bouwnijverheid voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie:
 - artikel 11a lid 1, 2, 3, 7 en 8 (vierdaagse werkweek)
 - artikel 18 (bereikbaarheidsdienst)
 - artikel 33 (prestatiebeloning)
 - artikel 36 (vergoeding bereikbaarheidsdienst)
 - artikel 42 (reisurenvergoeding)
 - artikel 92 (buitenlandse werknemers)
7. Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 20a CAO voor de Bouwnijverheid niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100 procent van het geldende periodeloon in de schaal.

Vakkrachten in een UTA-functie

8. 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 werkingsfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als hierboven.

9. Voor de vakkracht in de UTA-functie geldt in afwijking van artikel 22 lid 5 sub b. de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
10. In afwijking van de bepalingen van deze CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de *Bouwnijverheid* voor de vakkracht in een UTA-functie:
 - artikel 11b met uitzondering van lid 8 en 9 (vierdaagse werkweek)
 - artikel 92 (buitenlandse werknemers).

Nieuwkomers

11. Voor de nieuwkomer in zowel de bouwplaatsfunctie als de UTA-functie geldt in afwijking van artikel 22 lid 5 sub b. van deze CAO, de inlenersbeloning vanaf dag 1. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung geldt echter niet voor deze nieuwkomer.

Waga

12. 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.

Protocollen

Protocol A Stichting voor Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche

Er is een stichting voor opleiding en ontwikkeling opgericht namelijk Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) die onder andere tot doel heeft opleidingen voor uitzendkrachten te stimuleren. Deze stichting zal zich tevens richten op de verkrijging van subsidies, zowel van Europees als nationaal niveau, ter financiering van scholingsprojecten. Dit mede specifiek gericht op groeperingen met enige afstand tot de arbeidsmarkt.

Het bestuur van de stichting zal paritair worden samengesteld uit vier vertegenwoordigers van werknemerszijde en vier vertegenwoordigers van werkgeverszijde. Het bestuur van de stichting stelt haar eigen reglement vast. De statuten van de Stichting voor Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche zijn vastgelegd in de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.

Protocol B **Wet Melding Collectief Ontslag (protocol bij artikel 13)**

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

- dat in artikel 13 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 13 voorts is bepaald, dat de uitzendonderneming een termijn in acht neemt voor bedoelde herplaatsing die in ieder geval een maand belooft en welke oploopt tot uiteindelijk drie maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband van de betrokken uitzendkracht;
- dat eerst indien na afloop van die termijn is gebleken dat herplaatsing van betrokkene onmogelijk is, de uitzendonderneming bevoegd is om een ontslagvergunning te verzoeken;
- dat partijen willen voorkomen dat vermelde wachttermijn cumuleert met de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO).

Partijen constateren dat met ingang van 1 januari 1999 de Wet Melding Collectief Ontslag wordt aangevuld met artikel 6a., luidende:

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

Partijen stellen vast, dat de verplichting tot het in acht nemen van de termijn van artikel 6 lid 1 WMCO door de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI), afdeling Juridische Zaken 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 de CWI 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 de CWI 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 inlener. De CWI, afdeling Juridische Zaken zal bij het bereiken van het aantal van twintig alle dan nog aanhangige verzoeken om ontslagvergunning voor een maand terzijde leggen.

In dat geval zou de uitzendonderneming, naast de herplaatsingsperiode als bedoeld in artikel 13 van de CAO ook de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de WMCO in acht moeten nemen.

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

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

- Indien bij één inlener, 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 uitzendwerkgever dat bij deze betrokken CAO 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. opdat de uitzendwerkgever geen wachttermijn in acht hoeft te nemen als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de WMCO. In dat geval is de uitzendonderneming aan de betrokken werknemers een vergoeding verschuldigd overeenkomstig de zogenaamde 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 13 lid 7 van de CAO in acht te nemen, mits

de herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 13 lid 2 van de CAO zijn geleverd.

Indien en voor zover er sprake is van een collectief ontslag als hier bedoeld, kan de uitzendonderneming in overleg met de betrokken werknemersorganisaties in een afspraak die wordt aangemeld als CAO overeenkomen af te wijken van hetgeen bepaald in artikel 11 lid 4 van deze 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 8 en 14 van deze CAO en in de artikelen 7:691 en 7:668a BW (voor zover van driekwartdwingend 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 Studentenregeling

Partijen zullen zich nader beraden over specifieke regelingen met betrekking tot studenten.

Protocol D Ziek en beter

De afspraken in het arboconvenant die zich daarvoor lenen, zullen verankerd worden in de CAO. De branchebegeleidingscommissie zal daartoe voorstellen doen aan het CAO-overleg.

Partijen zijn overeengekomen dat zij met de te verwachten invoering van de loondoorbetaling gedurende het tweede ziektejaar door de werkgever om de gevolgen te ondervangen onmiddellijk in overleg zullen treden over onderwerpen als: ziekte is einde opdracht, de loonaanvulling bij ziekte, de wachtdagen en de Wet verbetering poortwachter.

Voor werkgevers is bespreekbaar de afschaffing van de regeling van artikel 10 lid 4 CAO, voor werknemers is bespreekbaar de technische aanpassing van artikel 32 leden 3 en 5.

Protocol E Onderzoek beslisboom

Partijen zullen een onderzoek laten doen door de Vereniging Registratie Onderaanneming (VRO) naar de praktijk van het functioneren van de beslisboom als bedoeld in Bijlage I Beloningsregeling Uitzendkrachten, deel A, punt 2. Over de precieze onderzoeksoptzet en gewenste resultaten zal nader overleg plaatsvinden.

Protocol F Carrousel

Partijen hebben in deze CAO nog geen volledige uitwerking kunnen geven aan alle onderwerpen. Zij spreken af dat zij in de navolgende volgorde over de te noemen onderwerpen tot regeling zullen komen:

1. Ziekte (alsmede Wet Arbeid en Zorg en Kinderopvang) voor 1 april 2004;
2. Pensioenregeling per 1 januari 2005;
3. Scholing;
4. Naleving;
5. Rechtspositie.

Protocol G **Geschillencommissie**

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

- de geschillencommissie zich een herkenbare functie heeft verworven bij een geschil inzake de uitvoering en toepassing van de *CAO voor Uitzendkrachten*;
- conform artikel 38 lid 10 van de *CAO voor Uitzendkrachten* de geschillencommissie jaarlijks aan partijen betrokken bij deze overeenkomst inzicht biedt door het verstrekken van een overzicht van haar uitspraken, waarbij de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen blijft gewaarborgd;
- partijen betrokken bij het geschil eenzelfde positie dienen te hebben,

komen de volgende afspraak overeen:

1. De geschillencommissie dient binnen de kaders van deze overeenkomst en het arbitragereglement meer transparantie in de behandeling van het geschil te geven aan partijen betrokken bij deze CAO.
2. De geschillencommissie dient binnen de kaders van deze overeenkomst en het arbitragereglement tijdig het geschil bekend te maken aan partijen betrokken bij deze CAO.
3. In de loop van het jaar zullen enkele dossiers nader bestudeerd worden ten aanzien van de behandeling van het geschil in relatie tot de redelijkheid van de uitspraak.

Protocol H **Vakantiedagenregeling**

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

- Het komen tot een studie naar de mogelijkheden van het kopen van vakantiedagen alsmede naar alternatieve bronnen en toepassingsmogelijkheden.
- 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 toepassingsmogelijkheden.

Protocol I **Loonsverhogingsystematiek**

Vervallen.

Protocol J **Overgangsrecht**

De *CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009* treedt op 29 maart 2004 in werking. In de CAO

is een van het fasensysteem als opgenomen in de CAO voor *Uitzendkrachten 1999-2003* afwijkend fasensysteem opgenomen. Tevens zijn afwijkende bepalingen ten aanzien van de beloningsregeling overeengekomen. Op 29 maart 2004 zullen alle actieve en inactieve uitzendkrachten worden ingedeeld in het krachtens deze CAO geldende rechtspositiesysteem.

Onderstaand is het overgangsrecht ten aanzien van rechtspositie en beloning en scholing opgenomen.

De uitgangspunten van het overgangsrecht zijn de beginselen van directe werking van de nieuwe regelingen en het respecteren van de reeds verkregen rechten.

Overgangsrecht Rechtspositie

Fase 1: werkzaam op 29 maart 2004

1. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst in fase 1, stroomt in in fase A. De weken waarin in fase 1 reeds uitzendarbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming, worden in mindering gebracht op de maximale duur van 78 weken in fase A. Voor het overige is artikel 8 van deze CAO van toepassing*¹.

Fase 1: werkzaam voor 29 maart 2004

2. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam is in fase 1 en er op of na 29 maart sprake is van een onderbreking van minder dan 26 weken tussen twee uitzendovereenkomsten, zal het aantal weken dat de desbetreffende onderbreking reeds voortduurt meetellen voor de onderbrekingsregeling in fase A*² bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 1 op of na 29 maart 2004 reeds 26 weken of meer voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase A bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004.

Fase 2: werkzaam op 29 maart 2004

3. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst in fase 2, stroomt in in fase A. De weken waarin in fase 1 en 2 tezamen reeds uitzendarbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor zover er in fase 2 geen sprake is geweest van een onderbreking van langer dan drie maanden, worden in mindering gebracht op de maximale duur van 78 weken in fase A. Voor het overige is artikel 8 van deze CAO van toepassing.

Fase 2: werkzaam voor 29 maart 2004

4. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam is in fase 2 en er op of na 29 maart 2004 sprake is van een onderbreking van minder dan 26 weken tussen twee uitzendovereenkomsten, zal het aantal weken dat de desbetreffende onderbreking

reeds voortduurt meetellen voor de onderbrekingsregeling in fase A*² bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming na of op 29 maart 2004. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 2 op of na 29 maart 2004 reeds 26 weken of meer voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase A bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004.

Fase 3: algemeen

5. De uitzendkracht die voor of op 29 maart 2004 werkzaam is in fase 3, zal met inachtneming van de bepalingen 6 tot en met 10 van dit protocol instromen in fase B.

Fase 3: 26 weken of meer werkzaam op 29 maart 2004

6. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is in fase 3, waarbij de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming in fase 3, inclusief de onderbrekingen daartussen van drie maanden of korter, 26 weken of meer bedraagt, stroomt in in fase B. Voor deze uitzendkracht geldt dat het aantal reeds overeengekomen uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming in fase 3 in mindering wordt gebracht op het maximale aantal van acht uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B. De gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten in fase 3, inclusief onderbrekingen van minder dan drie maanden, wordt voorts in mindering gebracht op de maximale duur van twee jaar van fase B bij dezelfde uitzendonderneming*³.

Fase 3: minder dan 26 weken werkzaam op 29 maart 2004

7. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is in fase 3, waarbij de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming in fase 3 inclusief de onderbrekingen daartussen van drie maanden of korter minder dan 26 weken bedraagt, stroomt per 29 maart 2004 in aan het begin van fase B. De lopende uitzendovereenkomst in fase 3 loopt alsdan door in fase B. De resterende duur van deze uitzendovereenkomst na 29 maart 2004 wordt in mindering gebracht op de maximale duur van fase B bij dezelfde uitzendonderneming. Na afloop van desbetreffende uitzendovereenkomst kunnen er nog maximaal zeven uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen in fase B met dezelfde uitzendonderneming.

Fase 3: minder dan 26 weken gewerkt, nieuwe overeenkomst op of na 29 maart 2004

8. a. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam is in fase 3 en er op of na 29 maart 2004 sprake is van een onderbreking van minder dan 26 weken tussen twee uitzendovereenkomsten, zal het aantal weken dat de desbetreffende onderbreking reeds voortduurt meetellen voor de onderbrekingsregeling in fase B bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004.

Fase 3: onderbreking van drie maanden of korter

8. b. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 3 op of na 29 maart 2004 drie maanden of korter voortduurt, stroomt de uitzendkracht in in fase B onder toepassing van artikel 8 van deze CAO met inachtneming van hetgeen gesteld is in artikel 7 van dit protocol indien de uitzendkracht minder dan 26 weken in fase 3 werkzaam is geweest.

Fase 3: onderbreking van langer dan drie maanden, korter dan 26 weken

8. c. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 3 op of na 29 maart 2004 reeds langer dan drie maanden, maar korter dan 26 weken voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase B. Voor het overige dient de telling van artikel 8 van deze CAO te worden toegepast.

Fase 3: onderbreking van 26 weken of meer

8. d. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 3 op of na 29 maart 2004 reeds 26 weken of meer voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase A bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming na 29 maart 2004.

NB: de zogenaamde verkorte route (bijzondere telregel voor fase 4, overgang naar fase 4 na achttien maanden bij dezelfde inlenende onderneming, zie artikel 8 van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003) is vervallen met ingang van 29 maart 2004.

Fase 4: algemeen

9. a. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is in fase 4 stroomt in in fase C. Per 29 maart 2004 zijn de regelingen als neergelegd in artikel 8 voor het overige van toepassing.

Fase 4: onderbreking korter dan 26 weken

9. b. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 4 op of na 29 maart 2004 korter dan 26 weken voortduurt, stroomt de uitzendkracht in in fase B onder toepassing van artikel 8 van deze CAO.

Fase 4: onderbreking van 26 weken of meer

9. c. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 4 op of na 29 maart 2004 reeds 26 weken of meer voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase A bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming na 29 maart 2004.

Periode- en ketensysteem: algemeen

10. De uitzendkracht die voor of op 29 maart 2004 werkzaam was op grond van een

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

Periode- en ketensysteem: onderbreking korter dan drie maanden

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

Periode- en ketensysteem: onderbreking van drie maanden of langer

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

Periode- en ketensysteem: onderbreking van 26 weken of langer

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

Periode- en ketensysteem: onbepaalde tijd

14. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krachtens artikel 7:668a BW zullen alle regelingen in deze CAO met uitzondering van de rechtspositionele bepalingen voor uitzendovereenkomsten in fase B worden toegepast. De arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd krachtens artikel 7:668a BW zullen op 29 maart 2004 instromen in fase C.

**1 Voorbeeld: een uitzendkracht is werkzaam in fase 1 en heeft op 29 maart 2004 reeds in vijftien weken arbeid verricht voor de uitzendonderneming, zonder onderbreking van één jaar of langer. Op 29 maart 2004 treedt de nieuwe CAO in werking. De uitzendkracht is nu werkzaam in fase A. In fase A mag er nog in 63 (78 - 15) weken arbeid worden verricht voor dezelfde uitzendonderneming (met of zonder uitzendbeding).*

**2 Voorbeeld: een uitzendkracht is werkzaam in fase 2. Op 15 maart 2004 stopt deze uitzendkracht met werken. Op 29 maart 2004 treedt de nieuwe CAO in werking. Op 20 april 2004 begint de uitzendkracht opnieuw met werken voor dezelfde uitzendonderneming. Deze uitzendkracht is nu werkzaam in fase A. Indien er in fase A sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer, dan herbegint de telling van fase A. De onderbrekingsweken voor 29 maart 2004 (van 15 maart tot 29 maart) worden meegeteld voor de berekening van de 26 weken onderbreking in fase A. In het voorbeeld heeft de onderbreking dus vijf weken geduurd (zie de definitie van een week in artikel 1 van deze CAO). Als deze uitzendkracht niet op 20 april 2004 aan het werk was gegaan, maar 24 weken na 29 maart, dan zou de telling van fase A opnieuw beginnen.*

**3 Voorbeeld: een uitzendkracht is werkzaam in fase 3, is begonnen aan zijn vijfde uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en heeft in totaal in fase 3 zonder onderbrekingen van langer dan drie maanden al vijftien maanden gewerkt. De huidige uitzendovereenkomst (de vijfde) loopt af over één maand (dan is er zestien maanden gewerkt). Er kunnen met de uitzendkracht, na afloop van de huidige overeenkomst door deze uitzendonderneming nog maximaal drie (acht - vijf) uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen, voor de maximale duur van acht (24 - 16) maanden, maar: na 29 maart 2004 geldt voor de nieuwe uitzendovereenkomsten geen minimumduur meer.*

Overgangsrecht Beloning

Periodieke loonsverhoging

15. De eerstvolgende periodiek waar een uitzendkracht ingevolge de beloningsregeling van de CAO voor *Uitzendkrachten 1999-2203* op of na 29 maart 2004 recht op heeft is niet langer een verhoging van het garantiebasisuursalaris, maar is een verhoging van het feitelijk loon ad 2,75 procent. De eerstvolgende periodiek wordt toegekend na 52 gewerkte weken sinds de laatste toekenning van de periodiek voor 29 maart 2004 bij dezelfde uitzendonderneming.

Inlenersbeloning

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

SMU: algemeen

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

SMU: niet langer van kracht

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

Bepaalde tijd: loon bij wegvallen uitzendarbeid

19. Indien de uitzendarbeid in een per 29 maart 2004 lopende uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wegvalt, is de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO van toepassing. Het loon in de nieuwe terbeschikkingstelling in fase B (in dezelfde overeenkomst) zal worden bepaald op grond van artikel 22 van deze CAO. Ten aanzien van uitzendkrachten waar er sprake is van een situatie waarin op 29 maart 2004 de uitzendarbeid is weggefallen, wordt de beloning niet aangepast. Artikel 13 lid 5 is eerst van toepassing bij de aanvaarding van passende arbeid op of na 29 maart 2004.

Onbepaalde tijd: loon bij wegvallen uitzendarbeid

20. Indien de uitzendarbeid in de uitzendovereenkomst in fase C wegvalt is de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO van toepassing. Het loon in de nieuwe terbeschikkingstelling in fase C zal worden bepaald op grond van artikel 22 van deze CAO.

Volgers

21. Indien de uitzendonderneming krachtens Bijlage V lid 1b. sub 3 en lid 2b. sub 3 jo lid 3 van de CAO voor *Uitzendkrachten 1999-2003* de initiële loonsverhoging toepast voortvloeiend uit de arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener en derhalve ingevolge artikel 5b. en 6b. Bijlage I deel B van de CAO voor *Uitzendkrachten 1999-2003* tevens de toe-

slagen van de inlener toepast, wordt dit niet aangepast in de per 29 maart 2004 lopende terbeschikkingstelling, zolang er geen sprake is van verplichte toepassing van de inlenersbeloning ingevolge artikel 22 lid 5 sub b. maar uiterlijk tot 31 december 2004.

Scholing

P.O.B.: aanvang opbouw

22. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is en in 26 weken of meer uitzendarbeid heeft verricht voor dezelfde uitzendonderneming, vangt per 29 maart 2004 aan met de opbouw van het persoonlijk opleidingsbudget, als bedoeld in artikel 39.

P.O.B.: budget bij aanvang

23. In afwijking van het bepaalde in artikel 22 van dit overgangsrecht heeft de uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is in een lopende uitzendovereenkomst en die per 29 maart 2004 instroomt in fase B, op 29 maart 2004 een P.O.B. van één procent van het feitelijk loon over de door hem gewerkte periode tussen 1 januari 2004 en 29 maart 2004.

Protocol K Inlenersbeloning

Vervallen per 29 maart 2004.

Protocol L Vakbondscontributie

De uitzendkracht werkzaam op grond van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zal, nadat hij dit aan de uitzendonderneming kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een der aan werknemerszijde van deze CAO betrokken vakbonden 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.

1. De vakbondscontributie als hierboven vermeld, zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de vakbond of de uitzendkracht, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voor zover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd in lid 3 van dit artikel van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.
2. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto-onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.
3. 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).

Protocol M **Stichting Arbo Flexbranche**

Er is een Stichting Arbo Flexbranche die tot doel heeft het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het verlagen van ziekteverzuim en het vergroten van de re-integratiemogelijkheden in de uitzendbranche. De statuten van de Stichting zijn vastgelegd in de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.

Protocol N **Studie Beloningsregime**

Partijen zullen een studie laten verrichten naar het beloningsregime van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Onderdelen van de studie vormen onder meer:

1. Toepassing beloningsregeling inlener waarin betrokken worden de communicatie en afrekening op basis van de informatie van de inlener;
2. Herziening beloningsgebouw ABU-CAO;
3. Loon bij wegvallen van de arbeid en herplaatsing;
4. Jaarlijkse loonsverhoging volgens CAO-index.

De studie dient uiterlijk 1 april 2008 te zijn afgerond.

Protocol O **Studies ziek en beter**

Partijen zullen een studie laten verrichten naar de mogelijkheden tot flexibilisering van loonaanvulling bij ziekte. Onderdelen van de studie zijn de hoogte en duur van de loonaanvulling bij ziekte en het betrekken van de opgebouwde duur van het dienstverband bij het bepalen van de loonaanvulling.

Partijen zullen een studie laten verrichten naar herplaatsingsmogelijkheden voor uitzendkrachten die na twee jaar ziekte gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, maar een resterende verdien capaciteit hebben van 65 procent of meer en geen uitkering hebben krachtens de WGA. Onderdeel van deze studieafpraak is de ontslagbescherming voor fase B- en C-uitzendkrachten (voor de duur van het contract) die 35 procent of minder arbeidsongeschikt zijn.

Beide studies dienen uiterlijk 1 januari 2008 te zijn afgerond.



Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 9690
Fax: 030 - 273 82 25
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
Fax: 0345 - 85 15 00
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
www.cnv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

