

Collectieve Arbeidsovereenkomst

NVUB

[2007 - 2011]



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND



nvub[®]

*nederlandse
vereniging van
uitzend- en
bemiddelingsbedrijven*



Eerste druk: december 2006

Gewijzigde druk: mei 2009

De NVUB CAO is een levend document die met regelmaat wordt aangepast naar gelang de arbeidsmarkt en/of de jaarlijkse rekeneenheden wijzigen.

De meest actuele versie van de NVUB CAO wordt telkens gepubliceerd op de NVUB website en kunt u vinden via www.nvub.nl onder downloads.

INHOUDSOPGAVE

	pag
Voorwoord werkgeversorganisatie NVUB mei 2009	5
Preambule vakbond AVV december 2006	7
Artikel 1 Werkingssfeer	10
Artikel 2 Definities	10
Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging van deze overeenkomst	12
Artikel 4 CAO-wijziging(en) tijdens contractperiode	12
Artikel 5 Reorganisatie van CAO-contracterende partijen	13
Artikel 6 Verplichtingen van de uitzendondernemingen	13
Artikel 7 Verplichtingen van de uitzendkrachten	13
Artikel 8 Inschrijving werkzoekende	13
Artikel 9 Informatie en afspraken, vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst	14
Artikel 10 Verstrekken inlichtingen arbeidsverleden	14
Artikel 11 Opvolgend werkgeverschap	14
Artikel 12 Fasensysteem en het periode- en ketensysteem	15
Artikel 13 Fase 1 en 2	16
Artikel 14 Fase 3A (met uitzendbeding)	17
Artikel 15 Fase 3B (zonder uitzendbeding)	22
Artikel 16 Periode- en ketensysteem	24
Artikel 17 Proeftijden	26
Artikel 18 Wegvallen werk	26
Artikel 19 Rechtspositie bepalen bij opvolgend werkgeverschap	27
Artikel 20 Tijdverantwoordingsformulier	28
Artikel 21 Arbeidstijden en werktijden	28
Artikel 22 Uurbeloningen en vergoedingen	28
Artikel 23 Functie-indeling en functieniveaus	30
Artikel 24 Bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen	30
Artikel 25 Vakantierechten	31
Artikel 26 Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten	32
Artikel 27 Kortdurend zorgverlof	34
Artikel 28 Vakantiewerkers	35
Artikel 29 (Melding van) ziekte en ongeval	36
Artikel 30 Arbeidsomstandigheden	37
Artikel 31 Non-concurrentiebeding	38

Artikel 32	Scholing	38
Artikel 33	Pensioen	40
Artikel 34	Hoofdpijnen sociaal statuut	41
Artikel 35	Werkgeversbijdrage aan wederpartij	41
Artikel 36	Fusies en reorganisaties	42
Artikel 37	Indiening klacht bij de geschillencommissie	42
Artikel 38	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	43
	Protocol Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	43

BIJLAGEN

Bijlage 1	Reserveringen kort verzuim/ bijzonder verlof en feestdagen	45
Bijlage 2	Reservering vakantiedagen	46
Bijlage 3	Wachtdagcompensatie en premie bovenwettelijke ziekte-uitkering	47
Bijlage 4	Functie-indeling en functieniveau	48
Bijlage 5	Loonbetaling en loonstrook	50
Bijlage 6	Reglement Geschillencommissie NVUB CAO	51
Bijlage 7	Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	54
Bijlage 8	Overgangsregeling ter bepaling van de rechtspositie	60
Bijlage 9	Pensioenregeling	62
•	Schematische weergave van uitzenden met uitzendbeding voor onbepaalde tijd, fase 1, 2, en 3a	66
•	Informatieblad Alternatief Voor Vakbond (AVV)	67

VOORWOORD WERKGEVERSORGANISATIE NVUB MEI 2009

Geachte geïnteresseerde in de NVUB CAO,

De arbeidsverhoudingen binnen Europa en expliciet binnen Nederland zijn sterk aan het wijzigen. Huidige processen voldoen niet meer en dienen opnieuw mede door en voor medewerkers ontworpen te worden. Cruciaal hierbij is de vraag hoe wij ons werk en privé leven in willen richten. Dit vraagt om faciliteren van flexibilisering en cultuur- en gedragsveranderingen.

De NVUB leden stellen bij hun arbeidsbemiddeling de mens centraal binnen de werkomgeving. Elk mens is uniek!

De NVUB leden sturen daarom sterk op competenties, scheppen flexibele arbeidsvoorwaarden, ondersteunen loopbaanplanning, hebben oog voor work-life balance, managen talent, bevorderen integratie van minderheden en -bedeelden, coachen en begeleiden medewerkers, scheppen openheid in communicatie en ruimte om ideeën te delen. NVUB leden beogen voor medewerkers plezier in de samenwerking en bij het uitoefenen van hun functie.

Er worden nieuwe wegen ingeslagen waarbij werknemers steeds meer als “ondernemer” binnen de onderneming zullen gaan opereren. Dit is een proces van loslaten en vertrouwen stellen in medewerkers.

De NVUB ontwikkelde samen met de vakbond AVV deze unieke NVUB CAO om bovenstaande te ondersteunen. De huidige NVUB CAO is een eerste stap in een proces van innovatie op arbeidsgebied. Met deze NVUB CAO staan wij aan het begin van een nieuw tijdperk!

“Het nieuwe werken” kan gaan beginnen!



Arie Arensman
voorzitter@nvub.nl




“Bij de NVUB wordt u gehoord en heeft u een stem”

PREAMBULE VAKBOND AVV DECEMBER 2006

Deze CAO beoogt een nieuwe invulling te geven aan de begrippen flexibiliteit en zekerheid. De oude invulling voldeed niet aan de eisen die er in de praktijk aan worden gesteld, met name voor langdurige uitzendkrachten. De oude invulling voorzag in een systeem met een duidelijke knip, na 3 a 3,5 jaar. Deze knip bestaat uit een moment waarop de rechtspositie van de uitzendkracht van vrijwel nul ineens één wordt. Degene die al dan niet knipt is het uitzendbureau. Niet knippen betekent: de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht loopt door en wordt automatisch een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Knippen betekent: geen nieuw contract voor de uitzendkracht die daarmee op straat komt te staan en in de regel tenminste drie maanden niet bij hetzelfde uitzendbureau terecht kan. Knippen levert voor de uitzendkracht de bekende draaideurconstructie op: vlak voor de stap naar meer zekerheid word je teruggezet naar nul. In de praktijk werd de knip van toepassing op het overgrote deel van de langdurige uitzendkrachten. Een situatie met drie verliezers: de uitzendkracht, het uitzendbureau en de inlener. De huidige CAO tracht af te rekenen met deze praktijk, door een brug te slaan tussen de geringe rechtspositie van de uitzendkracht in de flexfase en de maximale rechtspositie van het vaste contract. Een bruggetje dat vooral van waarde is voor de uitzendkracht voor wie het vaste contract een brug te ver is.

Dit is precies een van de redenen geweest voor oprichting van het AVV: een vakbond die de scheiding tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk wil opheffen. Om handen en voeten te geven aan deze intentie heeft het AVV het idee gelanceerd dat hieronder wordt besproken en in deze CAO wordt vastgelegd.

Deze CAO introduceert de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met uitzendbeding. Het opzeggen van de opdracht door de inlener heeft als gevolg dat de uitzendovereenkomst wordt beëindigd. Op dat moment gaat de opschortende werking lopen, de zogenaamde "aanzegtermijn". Dat wil zeggen dat de arbeidsovereenkomst niet terstond doch eerst na verloop van de aanzegtermijn eindigt. Deze aanzegtermijn begint te lopen na 104 gewerkte weken. Met de duur van de aanzegtermijn hebben partijen beoogd aan te sluiten bij het systeem van de neutrale kantonrechttersformule van één maand per gewerkt jaar (na de flexfase). Met de lengte van de diverse termijnen hebben partijen beoogd aan te sluiten bij gangbare termijnen in de uitzendbranche.



Gedurende de aanzegtermijn heeft het uitzendbureau een loondoorbetalingsverplichting en de uitzendkracht een verplichting passend werk te aanvaarden. Hiermee beogen partijen het uitzendbureau en de uitzendkracht gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor het vinden van passend vervangend werk. Tevens krijgt de uitzendkracht –na twee jaar in dienst te zijn geweest- bij ontslag door einde opdracht een ontslagvergoeding mee van een bruto maandsalaris. Met deze CAO beogen partijen de terbeschikkingstelling alleen te laten beëindigen door het wegvallen van het werk, en niet vanwege willekeurige termijnen vastgelegd in een CAO. De uniforme wijze van contracteren maakt het bovendien veel eenvoudiger de positie van de zieke uitzendkracht goed te regelen. Bijkomend voordeel voor het uitzendbureau is de afwezigheid van papieren rompslomp rondom het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij wegvallen van werk.

Een ander punt waarin deze CAO afwijkt van eerdere CAO's in de sector –en daarbuiten- is de democratisering van de CAO: het AVV heeft deze in concept vorm voorgelegd aan alle betrokken uitzendkrachten om daarmee het draagvlak zo groot mogelijk te maken.

Hiermee is naar onze mening een CAO tot stand gekomen die meer recht doet aan het bijzondere karakter van uitzendwerk en die zowel voor de uitzendkracht als voor het uitzendbureau als voor de inlener een verbetering inhoudt ten opzichte van de tot 2006 vigerende uitzendCAO's. Meer zekerheid voor de uitzendkracht, meer flexibiliteit voor het uitzendbureau en meer continuïteit voor de inlener.



Martin Pikaart
Voorzitter AVV

Collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten

De ondergetekenden, te weten:

1. Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB), te Veenendaal als partij enerzijds,
2. Alternatief Voor Vakbond (AVV), te Utrecht als partij anderzijds

komen overeen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 38, alsmede uit de daarna volgende bijlagen 1 tot en met 8.

7 december 2006



E.E. van Drongelen

Voorzitter Nederlandse Vereniging van
Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven(NVUB)



M. Pikaart

Voorzitter Alternatief voor Vakbond (AVV)



ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geldt voor werkgevers die werkzaam zijn in de uitzend- en bemiddelingsbranche en die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB).
2. De leden voldoen daarbij aan de door de NVUB gestelde toelatingseisen c.q. criteria voor het verkrijgen c.q. behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage ten kantore van de NVUB.
3. Waar in deze CAO gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten, alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem en/ of hij, wordt bedoeld: hem/ haar of hij/ zij, vallende onder deze CAO, in dienst zijnde van een werkgever zoals genoemd in lid 1.

ARTIKEL 2. DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

“Uitzendkracht”:

De natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat.

“Werkzoekende”:

De natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor werk.

“Uitzendonderneming”:

De natuurlijke- of rechtspersoon die in het kader van zijn beroep of bedrijf uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, om ten behoeve van deze opdrachtgever en onder diens toezicht en leiding werkzaamheden te verrichten.

“Opdrachtgever”:

Ieder natuurlijk- of rechtspersoon, die zich door tussenkomst van een uitzendonderneming voorziet van uitzendkrachten;

“Inleener”:

Zie: “opdrachtgever”.

“Uitzendovereenkomst”:

De arbeidsovereenkomst waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om krachtens een door deze aan de uitzendonderneming verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de opdrachtgever.

“Opdracht”:

De overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever (een) uitzendkracht(en) ter beschikking wordt/(en) gesteld.

“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 (artikel 7:691 lid 2 BW). Ziekte van de uitzendkracht wordt beschouwd als een verzoek van de opdrachtgever in deze zin. Indien het uitzendbeding in de uitzendovereenkomst wordt overeengekomen, kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst opzeggen. Die opzegging kan in fase 1 en 2 en gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken in fase 3A onverwijld geschieden. Na het einde van de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A geldt voor de uitzendkracht de wettelijke opzegtermijn van een maand (artikel 7:672 BW lid 1 en 3).

“Feitelijk loon”:

Het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, reserveringen, toeslagen, vergoedingen, overuren enzovoort.

“Aanzegtermijn”:

De termijn die, in geval van toepassing van het uitzendbeding in fase 3, door de uitzendonderneming in acht moet worden genomen en waarmee het rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort, een en ander zoals nader geregeld in artikel 14 van deze CAO.

“Opzegtermijn”:

De wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 BW.

“Passend werk”:

Werk zoals bedoeld in artikel 18 lid 2 van deze CAO.



“Weken”:

Waar in deze CAO over “weken” wordt gesproken, worden daarmee in fase 1 en 2 en de eerste 52 weken van fase 3A “gewerkte weken” bedoeld (waarbij alle weken waarin door de uitzendkracht werkzaamheden zijn verricht als gewerkte week meetellen, ongeacht hoeveel uren er in die week zijn gewerkt). Vanaf de 53e week in fase 3A worden met “weken” “kalenderweken” bedoeld.

ARTIKEL 3. DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak dat begint op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2011.
2. Deze CAO kan door de contracterende partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. De contracterende partijen zullen niet anders dan op goede aan evaluatie te ontlenen gronden voorstellen tot wijziging 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 nieuwe periode overeen te komen.
4. Zolang geen van de contracterende partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht telkenmale stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal 12 maanden.
5. Indien, in geval van opzegging, ten tijde van het expireren van de CAO nog geen nieuwe CAO is overeengekomen, wordt deze geacht te zijn verlengd met maximaal 12 maanden.

ARTIKEL 4. CAO-WIJZIGING(EN) TIJDENS CONTRACTSPERIODE

1. Arbeidsvoorwaarden die na ondertekening van deze CAO tussen de contracterende partijen worden overeengekomen, worden alsnog aan deze CAO gehecht.
2. In gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en zo ja, op welke wijze, voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving, te realiseren.

ARTIKEL 5. REORGANISATIE VAN CAO-CONTRACTERENDE PARTIJEN

In geval van reorganisatie staan de bij deze CAO contracterende partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen worden overgenomen door de rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

ARTIKEL 6. VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDONDERNEMINGEN

1. Uitzendondernemingen verplichten zich er toe onder geen andere voorwaarden uitzendwerk te laten verrichten of arbeidsovereenkomsten aan te zullen gaan dan als bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. Uitzendondernemingen zullen tijdens de duur en na het beëindigen van de uitzendovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht bekend is geworden en waarvan de uitzendonderneming het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

ARTIKEL 7. VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDKRACHTEN

1. Uitzendkrachten verplichten zich er toe geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden te stellen dan in deze CAO zijn overeengekomen.
2. Uitzendkrachten zijn over het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goede uitzendkracht zou behoren te doen en na te laten.

ARTIKEL 8. INSCHRIJVING WERKZOEKENDE

1. Bij inschrijving van een werkzoekende door de uitzendonderneming geeft de werkzoekende de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendwerk. De uitzendonderneming geeft de werkzoekende te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor uitzendwerk.
2. De inschrijving verplicht de werkzoekende er niet toe een aanbod tot het verrichten van uitzendwerk te aanvaarden. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming er niet toe uitzendwerk aan te bieden.



ARTIKEL 9. INFORMATIE EN AFSPRAKEN, VÓÓR HET AANGAAN VAN DE UITZENDOVEREENKOMST

1. Alvorens met een werkzoekende een uitzendovereenkomst aan te gaan, wordt hem door de uitzendonderneming een exemplaar van deze CAO alsmede een risico-inventarisatie van de werkplek verstrekt.
2. Voor het aangaan van de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de werkzoekende afspraken over functie, arbeidstijden, uurbeloning en vergoedingen, met inachtneming van deze CAO.

ARTIKEL 10. VERSTREKKEN INLICHTINGEN ARBEIDSVERLEDEN

1. Bij het eerste daartoe strekkende verzoek van de uitzendonderneming is de werkzoekende, alvorens het aangeboden uitzendwerk te aanvaarden, verplicht om alle benodigde inlichtingen te verstrekken omtrent zijn arbeidsverleden.
2. Wanneer uit de inlichtingen als bedoeld in lid 1 blijkt, dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het uitzendwerk het aanbod daartoe in te trekken.
3. De uitzendonderneming is verplicht om op verzoek van de uitzendkracht een schriftelijke opgave van de door de uitzendkracht in het kader van BW en deze CAO opgebouwde rechten te verstrekken, waaruit tevens valt af te leiden welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en voor welke inlener(s) werd gewerkt. Deze verplichting geldt tot maximaal een half jaar na beëindiging van de laatste uitzendovereenkomst.


ARTIKEL 11. OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht dezelfde of soortgelijke werkzaamheden voortzet op dezelfde werkplek, maar krachtens een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever. De rechtspositie van de uitzendkracht bij opvolgend werkgeverschap wordt bepaald volgens artikel 19.

2. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen.

ARTIKEL 12. FASENSYSTEEM EN HET PERIODE- EN KETENSYSTEEM

1. Er is pas sprake van een uitzendovereenkomst als een uitzendkracht op grond van een daartoe strekkende schriftelijke uitzendovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor een inlener, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.
2. Het fasensysteem onderscheidt drie fasen, zie artikel 13 tot en met 15. De rechtspositie van de uitzendkracht is afhankelijk van de fase waarin hij zich bevindt.
3. Het periode- en ketensysteem (opgenomen in artikel 7:668a van het burgerlijk Wetboek) biedt de mogelijkheid maximaal drie uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan in een periode van maximaal 36 maanden, zie artikel 16.
4. Als nog niet in meer dan 26 weken werkzaamheden zijn verricht, wordt een uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op basis van fase 1. Indien na 26 weken de werkzaamheden worden voortgezet, worden deze geacht te zijn voortgezet op basis van fase 2.
5. Uiterlijk tot fase 3 intreedt kan - in plaats van voor het fasensysteem - schriftelijk voor het periode- en ketensysteem gekozen worden. De telling van het periode- en ketensysteem zoals genoemd in artikel 16 vangt aan vanaf het moment dat de eerste uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem wordt aangegaan. Dit betekent dat uitzendovereenkomsten, aangegaan in een daaraan voorafgaande periode van fase 1 en fase 2, niet worden meegeteld voor het periode- en ketensysteem.
6. Indien eenmaal uitdrukkelijk is overeengekomen dat het periode- en ketensysteem van toepassing is en zolang er sprake is van een keten van uitzendovereenkomsten in de zin van het periode- en ketensysteem, kan niet alsnog gekozen worden voor toepassing van het fasensysteem.

- 
7. De uitzendonderneming en de uitzendkracht hebben de mogelijkheid om in een eerder stadium dan is voorzien in het fasensysteem, uitzendovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd aan te gaan. Onder uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt hier verstaan een fase 1 of 2 uitzendovereenkomst waarbij het uitzendbeding uitdrukkelijk is uitgesloten. Voor zover nodig in afwijking van artikel 7: 628 lid 5 BW geldt gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting betekent dat er geen loon verschuldigd is als het werk is weggefallen en er daardoor geen werkzaamheden zijn verricht. Als de uitzendonderneming zich hierop beroept, kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst onverwijld opzeggen.

ARTIKEL 13. FASE 1 EN 2

1. De telling in fase 1 en 2

- a) Gedurende de eerste periode van gewerkte weken, week 1 tot en met week 26 (26 weken), werkt de uitzendkracht in fase 1.
- b) Gedurende de tweede periode van gewerkte weken, week 27 tot en met week 52 (26 weken) werkt de uitzendkracht in fase 2.
- c) Alle weken waarin door de uitzendkracht daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht tellen mee als een gewerkte week, ongeacht hoeveel uren er in die week zijn gewerkt.
- d) Als er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer, begint de telling van de gewerkte weken opnieuw. Fase 1 vangt dan opnieuw aan.

2. Aangaan van de fase 1 en 2 uitzendovereenkomst

- a) De uitzendovereenkomst van fase 1 en 2 wordt aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling.
- b) In fase 1 en 2 is het uitzendbeding van toepassing, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. Voor wat fase 2 betreft wordt daarmee uitdrukkelijk afgeweken van artikel 7:691 lid 1 BW: in afwijking van het in dat artikel bepaalde is ook gedurende fase 2 het uitzendbeding

van toepassing.

- c) De uitzendonderneming is alleen loon verschuldigd over de periode dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendwerk heeft verricht. Artikel 7: 628 lid 1 BW blijft buiten beschouwing.

3. Einde van de fase 1 en 2 uitzendovereenkomst

- a) De uitzendovereenkomst komt ten einde doordat de inlener om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen en voorts doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, alsmede door de vervulling van enige daartoe strekkende voorwaarde in de uitzendovereenkomst. Voorts wordt in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht de terbeschikkingstelling in fase 1 en 2 direct na de melding als bedoeld in artikel 29 lid 2 geacht met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener.
- b) Er is geen opzegging van de uitzendovereenkomst nodig, maar de uitzendonderneming en uitzendkracht stellen elkaar zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is op de hoogte van de (aanstaande) beëindiging van de uitzendovereenkomst.
- c) Het is de uitzendkracht te allen tijde toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds op te zeggen. Die opzegging kan in fase 1 en 2 onverwijld geschieden.

ARTIKEL 14. FASE 3A (met uitzendbeding)

1. De telling in fase 3A

- a) Als fase 1 en 2 zijn voltooid en vervolgens zonder onderbreking van 13 weken of langer de werkzaamheden worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, is de uitzendkracht werkzaam in fase 3A, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk is overeengekomen dat de uitzendkracht werkzaam zal zijn in fase 3B als bedoeld in artikel 15.
- b) Als fase 1 en 2 zijn voltooid en vervolgens de werkzaamheden worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan na een onderbreking van 13 weken of langer, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 1.

- 
- c) Bij een onderbreking tussen twee fase 3A uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer maar korter dan 26 weken, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 3A.
 - d) Bij een onderbreking tussen twee fase 3A uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 1.
 - e) Indien zich in de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A een onderbreking tussen uitzendovereenkomsten voordoet van korter dan 13 weken, telt de periode van onderbreking mee voor de telling van de in dit lid bedoelde periode van 52 gewerkte weken.
 - f) Indien de uitzendovereenkomst in fase 3A op grond van het uitzendbeding ten einde komt en daarbij een aanzegtermijn geldt, wordt, wanneer de uitzendkracht gedurende die aanzegtermijn feitelijk heeft gewerkt (ongeacht de duur daarvan) en na het einde van de aanzegtermijn (en dus het einde van de uitzendovereenkomst) zonder onderbreking van 13 weken of langer opnieuw een uitzendovereenkomst wordt aangegaan, voor de vaststelling van de totale duur waarvoor in fase 3A tussen partijen is gecontracteerd, doorgeteld vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de periode van onderbreking buiten beschouwing wordt gelaten. Periodes waarin gedurende de voor de uitzendonderneming geldende aanzegtermijn door de uitzendkracht niet feitelijk is gewerkt, worden in mindering gebracht op de in het kader van de daaropvolgende uitzendovereenkomst geldende aanzegtermijn.
 - g) Indien de uitzendovereenkomst in fase 3A op grond van het uitzendbeding ten einde komt en daarbij een aanzegtermijn geldt, begint, wanneer de uitzendkracht gedurende die aanzegtermijn niet feitelijk heeft gewerkt en na het einde van de aanzegtermijn (en dus het einde van de uitzendovereenkomst) zonder onderbreking van 13 weken of langer opnieuw een uitzendovereenkomst wordt aangegaan, voor de vaststelling van de totale duur waarvoor in fase 3A tussen partijen is gecontracteerd, de telling vanaf het begin van fase 3A.
 - h) Indien de uitzendovereenkomst in fase 3A op grond van het uitzendbeding ten einde komt en daarbij een aanzegtermijn


geldt, wordt, wanneer daarna niet zonder onderbreking van 13 weken of langer opnieuw een uitzendovereenkomst wordt aangegaan, aan de uitzendkracht de hierna onder lid 3 sub h bedoelde beëindigingsvergoeding uitgekeerd. Wordt vervolgens tussen partijen opnieuw een uitzendovereenkomst aangegaan, dan begint de telling vanaf het begin van fase 1.

2. Aangaan van de fase 3A uitzendovereenkomst

- a) In fase 3A kan alleen voor onbepaalde tijd worden gecontracteerd.
- b) In fase 3A is het uitzendbeding van toepassing, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. Daarmee wordt uitdrukkelijk afgeweken van artikel 7:691 lid 1 BW.

3. Einde van de fase 3A uitzendovereenkomst met uitzendbeding (a-g, i-l); aanzegtermijn (d, f, g) en beëindigingsvergoeding (h)

- a) Gedurende fase 3A komt de uitzendovereenkomst ten einde doordat de inlener om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen en voorts doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, alsmede door de vervulling van enige daartoe strekkende voorwaarde in de uitzendovereenkomst. Voorts wordt in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht de terbeschikkingstelling direct na de melding als bedoeld in artikel 29 lid 2 geacht met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener.
- b) Gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A eindigt de uitzendovereenkomst in de in het voorgaande artikel lid genoemde gevallen met onmiddellijke ingang.
- c) Er is in geval van toepassing van het uitzendbeding gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A geen opzegging van de uitzendovereenkomst nodig, maar de uitzendonderneming stelt de uitzendkracht zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is op de hoogte van de (aanstaande) beëindiging van de uitzendovereenkomst.
- d) Na het einde van de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A dient de werkgever, nadat op schriftelijk verzoek van de opdrachtgever aan de terbeschikkingstelling een einde is gekomen, een aanzegtermijn in acht te nemen, waarmee het



einde van de uitzendovereenkomst van rechtswege wordt opgeschort. De aanzegtermijn is langer naarmate de uitzendovereenkomst in fase 3A langer heeft geduurd. Bij de telling van de duur van de uitzendovereenkomst worden de periodes waarin is gecontracteerd in fase 1 en 2 buiten beschouwing gelaten. Voor uitzendovereenkomsten die in fase 3A tenminste 52 gewerkte weken of langer, maar daarna nog geen 52 aaneengesloten kalenderweken hebben geduurd, is de aanzegtermijn een maand; voor uitzendovereenkomsten die na de eerste 52 gewerkte weken vervolgens tenminste 52 aaneengesloten kalenderweken of langer, maar daarna niet nog eens 52 aaneengesloten kalenderweken hebben geduurd, is de aanzegtermijn twee maanden, en zo verder, met een maximum van twaalf maanden.

- e) Er is in geval van toepassing van het uitzendbeding na de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A geen opzegging van de uitzendovereenkomst nodig, maar de uitzendonderneming stelt de uitzendkracht zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is schriftelijk op de hoogte van de (aanstaande) beëindiging van de uitzendovereenkomst.
- f) Tijdens de aanzegtermijn bestaat voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting, waarbij de uitzendkracht in beginsel aanspraak heeft op het gemiddelde loon dat hij heeft verdiend in de drie maanden direct voorafgaande aan het beëindigen van de terbeschikkingstelling door de opdrachtgever. Daartegenover staat de verplichting van de uitzendkracht passend werk te aanvaarden. Passend werk is werk zoals bedoeld in artikel 18 lid 2 van deze CAO.
- g) Wordt dat passende werk als in het voorgaande lid bedoeld hoger beloond dan het in het voorgaande lid bedoelde gemiddelde loon, dan krijgt de uitzendkracht door aanvaarding van het werk aanspraak op dat hogere loon. Wordt het passende werk als bedoeld in het voorgaande lid lager beloond dan het in het voorgaande lid bedoelde gemiddelde loon, dan zal het loon gedurende de voor de uitzendonderneming geldende (resterende) aanzegtermijn in twee evenredige stappen worden afgebouwd naar het nieuw geldende loon.
- h) Wanneer in fase 3A na de eerste periode van 52 gewerkte weken de uitzendovereenkomst vervolgens tenminste 52 weken heeft

geduurd, krijgt de uitzendkracht bij het einde van de uitzendovereenkomst als in dit artikel bedoeld aanspraak op een beëindigingsvergoeding ter hoogte van één bruto maandsalaris. Als “salaris” wordt hier aangemerkt het gemiddelde loon dat door de uitzendkracht is verdiend in de drie maanden direct voorafgaande aan het beëindigen van de opdracht door de opdrachtgever. De beëindigingsvergoeding wordt aan de uitzendkracht uitgekeerd op de voorwaarde dat niet binnen 13 weken opnieuw een uitzendovereenkomst wordt aangegaan.

- i) Het is de uitzendkracht te allen tijde toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds op te zeggen. Die opzegging kan gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken in fase 3A onverwijld geschieden. Na het einde van de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A geldt voor de uitzendkracht de wettelijke opzegtermijn van een maand (artikel 7:672 BW lid 1 en 3).
- j) Tenzij de uitzendkracht de uitzendovereenkomst beëindigt, herleeft door de beëindiging van de uitzendovereenkomst als in dit artikel bedoeld de situatie zoals vermeld in artikel 8 van deze CAO.
- k) Het in dit artikel bepaalde laat onverlet dat de uitzendovereenkomst in fase 3A kan worden beëindigd op grond van de daartoe overigens in de wet voorziene gevallen (waaronder beëindiging met wederzijds goedvinden, ontslag op staande voet, opzegging (ingeval van opzegging door de werkgever: na verkregen ontslagvergunning) en ontbinding door de kantonrechter). Op die vormen van beëindiging zijn de bepalingen van dit artikel niet van toepassing.
- l) Bij de bepaling van de totale duur van het dienstverband ten behoeve van de vaststelling van de anciënniteit van de uitzendkracht worden alle uitzendovereenkomsten die zonder onderbreking van 13 weken of langer tussen partijen zijn aangegaan, meegerekend, waarbij de perioden van onderbreking niet meetellen.



4. Einde van de fase 3A uitzendovereenkomst met uitzendbeding bij ziekte

- a) Gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A wordt, ingeval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht, de uitzendovereenkomst direct na de melding daarvan als bedoeld in artikel 29 lid 3 van deze CAO geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.
- b) Ingeval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht na de eerste periode van 52 gewerkte weken in fase 3A begint de alsdan geldende aanzegtermijn als bedoeld in lid 3 van dit artikel te lopen op het moment van de melding daarvan als bedoeld in artikel 29 lid 3 van deze CAO.
- c) Blijft de uitzendkracht gedurende de gehele voor hem geldende aanzegtermijn ziek, dan eindigt de uitzendovereenkomst op het moment waarop de aanzegtermijn eindigt.
- d) Meldt de uitzendkracht zich gedurende de aanzegtermijn weer beter, dan loopt de aanzegtermijn weliswaar door, maar verplicht de uitzendwerkgever zich aansluitend aan het einde van de aanzegtermijn een nieuwe uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de uitzendkracht aan te bieden met gelijklopende arbeidsvoorwaarden als die aan de voorafgaande uitzendovereenkomst (onder de voorwaarde dat de uitzendkracht op het moment waarop de aanzegtermijn eindigt, hersteld is verklaard). Opgebouwde diensttijd wordt niet aangetast.
- e) Meldt de uitzendkracht zich na het aangaan van deze nieuwe uitzendovereenkomst binnen vier weken na de laatste ziekmelding opnieuw ziek, dan eindigt de nieuwe uitzendovereenkomst door die ziekmelding alsnog met onmiddellijke ingang.

ARTIKEL 15. FASE 3B (zonder uitzendbeding)

1. De telling in fase 3B

- a) Als fase 1 en 2 zijn voltooid en zonder onderbreking van 13 weken of langer de werkzaamheden worden voortgezet en een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, waarin het uitzendbeding schriftelijk is uitgesloten, is de uitzendkracht werkzaam in fase 3B.

- b) Als fase 1 en 2 zijn voltooid en de werkzaamheden worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan na een onderbreking van 13 weken of langer, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 1.
- c) Bij een onderbreking tussen twee fase 3B uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer maar korter dan 26 weken, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 3B.
- d) Bij een onderbreking tussen twee fase 3B uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer, begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 1.

2. Aangaan van de fase 3B uitzendovereenkomst

- a) In fase 3B kan alleen voor onbepaalde tijd worden gecontracteerd.
- b) In fase 3B moet het uitzendbeding schriftelijk worden uitgesloten.

3. Einde van de fase 3B uitzendovereenkomst

- a) In Fase 3B kan de uitzendovereenkomst worden beëindigd op grond van de daartoe in de wet voorziene gevallen (waaronder beëindiging met wederzijds goedvinden, ontslag op staande voet, opzegging (in geval van opzegging door de werkgever: na verkregen ontslagvergunning) met toepassing van de in de wet bepaalde opzegtermijnen en ontbinding door de kantonrechter).
- b) Bij de bepaling van de totale duur van het dienstverband ten behoeve van de vaststelling van de anciënniteit van de uitzendkracht worden alle uitzendovereenkomsten die zonder onderbreking van 13 weken of langer tussen partijen zijn aangegaan, meegerekend, waarbij de perioden van onderbreking niet meetellen.



ARTIKEL 16. PERIODE- EN KETENSISTEEM

1. De telling van het periode- en ketensysteem volgens het BW (artikel 7:668a BW)

- a) Als meer dan drie uitzendovereenkomsten volgens het periode- en ketensysteem elkaar hebben opgevolgd met onderbrekingen van niet meer dan drie maanden, geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b) Ook als uitzendovereenkomsten volgens het periode- en ketensysteem elkaar hebben opgevolgd met onderbrekingen van niet meer dan drie maanden in een periode van langer dan 36 maanden, deze onderbrekingen daarbij inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Aangaan van de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem

- a) De uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem kan worden aangegaan voor een bepaalde kalenderperiode of voor de duur van een project dat objectief bepaalbaar moet zijn.
- b) De uitzendonderneming en uitzendkracht zijn bij het aangaan van elke uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem opnieuw vrij om te bepalen wat de duur is van de uitzendovereenkomst.
- c) Gedurende de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem kan het uitzendbeding niet worden toegepast en heeft de uitzendonderneming een loondoorbetalingsverplichting.
- d) Het is mogelijk om gedurende de eerste zes maanden van de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem van het BW, de loondoorbetalingsverplichting uit te sluiten. Dit in afwijking van artikel 7:628 lid 5 en 6 BW en lid c. Als gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid, het periode- en ketensysteem toe te passen zodra in meer dan 52 weken uitzendwerk is verricht zoals bedoeld in artikel 12 lid 5, is het vanaf dat moment mogelijk de loondoorbetaling uit te sluiten gedurende de eerste zes maanden.

- e) Als de uitsluiting van de loondoorbetaling is overeengekomen en de uitzendonderneming zich hierop beroept, mag de uitzendkracht de uitzendovereenkomst onverwijld opzeggen.

3. Het aangaan van de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem van de CAO van de inlener

- a) Als de uitzendkracht terbeschikking wordt gesteld bij een inlener die onder een CAO valt die afwijkt van het periode- en ketensysteem als bedoeld in lid 1, bijvoorbeeld door de onderbrekingstermijn te verkorten, geldt het volgende. Bij schriftelijke overeenkomst kan, uitsluitend vanaf de aanvangdatum van de eerste uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem, dezelfde afwijking toegepast worden als die van de CAO van de inlener.
- b) Als het periode- en ketensysteem van de CAO van de inlener wordt toegepast, en de uitzendkracht wordt daarna terbeschikking gesteld bij een inlener met een andere CAO, geldt de volgende overstapregeling. De lopende uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af, zoals overeengekomen. Als er een volgende uitzendovereenkomst wordt aangegaan, met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, dan gelden de regels van het periode- en ketensysteem volgens het BW, als bedoeld in lid 1. Alle voorgaande uitzendovereenkomsten volgens het periode- en ketensysteem die elkaar met onderbrekingen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd, tellen daarvoor mee.
- c) Als het periode- en ketensysteem van de CAO van de inlener wordt toegepast en de CAO van de inlener kent in afwijking van lid 2 sub d een andere periode van uitsluiting van de loondoorbetaling, geldt het volgende. Bij schriftelijke overeenkomst kan dezelfde periode van de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting worden toegepast als die van de CAO van de inlener. Als de uitzendkracht daarna terbeschikking wordt gesteld bij een inlener met een andere CAO, kan gedurende de lopende uitzendovereenkomst de loondoorbetaling niet meer worden uitgesloten, tenzij de totale periode van de uitsluiting van de loondoorbetaling nog geen zes maanden heeft geduurd.



ARTIKEL 17. PROEFTIJDEN

1. Een uitzendovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voorzover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van tenminste drie maanden. Op dat moment geldt de in het Burgerlijk Wetboek voorziene maximum proeftijd.
2. Indien tussen partijen meer dan één uitzendovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van niet langer dan een jaar, kan in een volgende uitzendovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen. Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is alleen mogelijk wanneer voor het uitzendwerk dat binnen het kader van die uitzendovereenkomst door de uitzendkracht zal worden verricht, duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande uitzendovereenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.

ARTIKEL 18. WEGVALLEN WERK


1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst waarbij de uitzendonderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft, het werk wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd, is de uitzendonderneming gedurende de alsdan geldende aanzegtermijn (indien van toepassing) verplicht passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2. Onder passend en vervangend werk wordt verstaan: werk dat zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste twee niveaus lager dan de oude functie. De functie-indeling van bijlage 4 geeft hiervoor richtlijnen. Daarnaast dient de uitzendonderneming voor zover mogelijk, rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de uitzendkracht, het oude arbeidspatroon en de reistijd tot de werkplek.
3. Als er geen vervangend werk aangeboden kan worden heeft de uitzendonderneming gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst een loondoorbetalingsverplichting. De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het gemiddeld door hem verdiende salaris in de laatste drie maanden direct voorafgaande aan de beëindiging van de ter

beschikkingstelling.

4. Als er passend en vervangend werk wordt aangeboden wordt het loon opnieuw bepaald, volgens het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 22 en - indien van toepassing - de voorwaarden als opgenomen in artikel 14 van deze CAO. Als het nieuwe loon hoger is dan, of gelijk is aan het oude loon als bedoeld in lid 3 van dit artikel, is het nieuwe loon direct van toepassing bij aanvang van de werkzaamheden. Als het nieuwe loon lager is dan het in het voorgaande lid bedoelde gemiddelde loon, dan zal het loon gedurende de (resterende) aanzegtermijn in twee evenredige stappen worden afgebouwd naar het nieuw geldende loon.
5. De omvang van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door het aantal uur dat in de uitzendovereenkomst is opgenomen. Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen geldt het volgende. Indien een uitzendovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd wordt de bedongen arbeid vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie maanden direct voorafgaande aan de beëindiging van de terbeschikkingstelling.
6. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervalt, indien de uitzendkracht zijn inschrijving zoals opgenomen in artikel 8 beëindigt, niet langer voor werk beschikbaar is of aanbod tot passend en vervangend uitzendwerk weigert. De uitzendkracht die elders werk heeft aanvaard of om andere redenen niet langer beschikbaar is voor werk informeert de uitzendonderneming hierover onverwijld.

ARTIKEL 19. RECHTSPOSITIE BEPALEN BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. Indien de uitzendkracht voor een opvolgend werkgever uitzendwerk gaat verrichten volgens artikel 11, dient er een keuze, vóór de aanvang van de uitzendovereenkomst door deze opvolgend werkgever gemaakt te worden, tussen toepasselijkheid van het periode- en ketensysteem en het fasensysteem volgens deze CAO.
2. Indien de opvolgend werkgever de keuze, zoals in lid 1 bedoeld, verzuimt te maken, wordt de opvolgend werkgever geacht gekozen te hebben voor de toepasselijkheid van het fasensysteem volgens deze CAO.

- 
3. Heeft de opvolgend werkgever de keuze, zoals in lid 1 bedoeld, gemaakt, dan zet de uitzendkracht zijn rechten, met inachtneming van de bepalingen van het fasensysteem of het periode- en ketensysteem, opgebouwd op dezelfde werkplek en in dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, bij de opvolgend werkgever voort.

ARTIKEL 20. TIJDVERANTWOORDINGSFORMULIER

1. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht, aan het begin van iedere opdracht en voorts bij continuering van de werkzaamheden elke week een tijdverantwoordingsformulier (werkbriefje).
2. De uitzendkracht is verplicht dit tijdverantwoordingsformulier naar waarheid in te vullen en aan het einde van iedere week te laten ondertekenen door de inlener. Na ondertekening wordt dit tijdverantwoordingsformulier direct bij de uitzendonderneming ingeleverd en ontvangt de uitzendkracht hiervan een afschrift.
3. Als het tijdverantwoordingsformulier direct door de inlener aan de uitzendonderneming wordt verstrekt ontvangt de uitzendkracht, na verzoek hiertoe, een afschrift. Bij een geschil over de gewerkte uren heeft de uitzendonderneming de bewijslast over het aantal gewerkte uren volgens het tijdverantwoordingsformulier.

ARTIKEL 21. ARBEIDSTIJDEN EN WERKTIJDEN

1. De wettelijk toegestane arbeidstijd, alsmede de bij de inlener gebruikelijke en geldende werktijd, geldt evenzeer voor de uitzendkracht en wordt niet overschreden.
2. In overleg met de inlener en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de inlener geldende werktijden. Zulks kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst danwel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.

ARTIKEL 22. UURBELONING EN VERGOEDINGEN

1. Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Dit loonverhoudingsvoorschrift dient ter bescherming van de rust op de

arbeidsmarkt en is opgenomen in artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

2. Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende componenten:
 - Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan -zulks ter keuze van de uitzendonderneming- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
 - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
 - Initiële loonstijging;
 - Onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - Periodieken.
3. In afwijking van lid 2 kunnen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk -zulks ter keuze van de uitzendonderneming- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld.
4. Het is de uitzendonderneming toegestaan om met inachtneming van de wettelijke regels (artikel 7: 617 BW), het loon deels in natura te voldoen.
5. Als het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, bijvoorbeeld omdat er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener zijn, dan worden het loon en de vergoedingen vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht. In dit geval is de leidraad bij het vaststellen van het loon het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengt. Indien de uitzendkracht hierom verzoekt maakt de werkgever aantoonbaar dat het loon en de vergoedingen niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift.
6. De verloning zal uitsluitend volgens de bruto-netto methodiek worden uitgevoerd. Indien hiervan afgeweken wordt zal het bruto-loon in ieder geval conform het loonverhoudingsvoorschrift dienen te zijn.



ARTIKEL 23. FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAUS

De functies van de uitzendkrachten worden ingedeeld in functieniveaus naar de aard van de te verrichten werkzaamheden. Deze functie-indeling en functieniveaus zijn opgenomen in bijlage 4, welke een integrerend onderdeel van deze CAO uitmaakt.

ARTIKEL 24. BIJZONDER VERLOF, KORT VERZUIM EN ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt er, met inachtneming van artikel 26, bijzonder verlof verleend over de binnen de voor de uitzendkracht geldende arbeidsweek vallende werkdagen. De wettelijke verlofvormen zoals calamiteiten- en kraamverlof zijn hier al bij inbegrepen.

1 dag bij:

- ondertrouw van de uitzendkracht;
- huwelijk van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
- zijn/haar 121/2- 25- en 40-jarig huwelijk;
- het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders, schoonouders en grootouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van zijn/haar grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- het afleggen van een (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de uitzendonderneming is;
- verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);

2 dagen bij:

- huwelijk van de uitzendkracht;
- bevalling van zijn echtgenote (dit is inclusief kraamperiode);
- overlijden van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of een van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van een der (stief-)ouders ingeval voor de begrafenis of crematie wordt zorg gedragen.

Rechten op grond van de bijzonder verlofregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan uitzendkrachten, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de uitzendonderneming te zijn gedaan.

2. Kort verzuim

Onder kort verzuim wordt verstaan, naar redelijke tijdsduur, zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals calamiteiten of een noodzakelijk bezoek aan een arts, voor zover niet al genoemd onder lid 1, bijzonder verlof.

3. Algemeen erkende feestdagen


- | | |
|------------------------|----------------------|
| - Nieuwjaarsdag* | - Hemelvaartsdag |
| - Tweede Paasdag | - Tweede Pinksterdag |
| - Koninginnedag** | - Eerste Kerstdag* |
| - Bevrijdingsdag 2010* | - Tweede Kerstdag* |

* voorzover niet vallende op zaterdagen en/of zondagen.

** of een daarvoor in de plaats tredende dag.

ARTIKEL 25. VAKANTIERECHTEN

1. De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op 16,00 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien er niet een volledige werkmaand is gewerkt.
2. Daarnaast heeft elke uitzendkracht recht op vakantiebijslag welke 8 procent bedraagt van het feitelijk loon. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar, inclusief vakantie en feestdagen.
3. De uitzendonderneming is verplicht de vakantiedagen met aanspraak op de beloning conform artikel 26 te verlenen, naargelang de aanspraak van de uitzendkracht toereikend is. In ieder geval zal de



uitzendonderneming desgevraagd jaarlijks op dusdanige wijze vakantie verlenen, dat de uitzendkracht gedurende twee opeenvolgende weken of gedurende tweemaal één week, geen werk hoeft te verrichten.

4. Gedurende de eerste twee maanden van de uitzendovereenkomst is het de uitzendkracht niet toegestaan vakantie op te nemen, tenzij dit in overleg met de uitzendonderneming voorafgaand wordt overeengekomen. Vakantiedagen nadien kunnen, zoals te doen gebruikelijk, in overleg worden opgenomen.

ARTIKEL 26. OPNAME EN UITBETALING VAN OPGEBOUWDE RECHTEN

1. Uitzendovereenkomst met uitzendbeding: reserveringssystematiek

- a. Voor de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding worden voor kort verzuim/ bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen percentages gereserveerd als bepaald in bijlage 1 en 2, met als grondslag het feitelijk loon, eventueel te verhogen met de vergoeding conform artikel 29 lid 3c.
- b. Reserveringen voor kort verzuim/ bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen worden niet bij de wekelijkse of periodieke uitbetaling afgerekend, maar gereserveerd, totdat zich een week voordoet, waarin een feestdag, kort verzuim/ bijzonder verlof valt of een vakantiedag wordt opgenomen. Alleen dan vindt aan het einde van zo'n week uit de betreffende reservering een uitkering plaats, in de vorm van uren, tot het maximum van de beloning over de voor de betreffende uitzendkracht normale werkdag. De uitkering bedraagt nooit meer dan het bedrag van de totale reservering.
- c. Is er meer gereserveerd dan nodig is om de betreffende feestdag, het kort verzuim/bijzonder verlof of de vakantiedag door te betalen, dan blijft het resterende staan. Aan het eind van de uitzendovereenkomst wordt het nog aanwezige gereserveerde bedrag aan de uitzendkracht uitgekeerd.
- d. De vakantiebijslag conform artikel 25 lid 2, waarop de uitzendkracht tot en met de maand waarin de uitbetaling geschiedt aanspraak heeft verworven, wordt in de maand mei uitbetaald op een voor de aanvang van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht aan te geven wijze.

- e. In uitzondering op de reserveringssystematiek is het de uitzendonderneming toegestaan om telkens indien er tijdens de duur van de uitzendovereenkomst een feestdag is, deze uit te betalen, alsof er op die dag het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt is. Indien de uitzendonderneming een keuze heeft gemaakt en een bepaald beleid hieromtrent heeft ingenomen, is de uitzendonderneming verplicht dit beleid tenminste gedurende het kalenderjaar te volgen. Bij verandering van dit beleid dienen de door de uitzendkracht verkregen rechten normaal te worden afgewikkeld, in overeenstemming met het gevoerde beleid.
- f. In uitzondering op de reserveringssystematiek kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen bij schriftelijke overeenkomst worden afgekocht. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.
- g. In uitzondering op de reserveringssystematiek kan op verzoek van de uitzendkracht bij een aaneengesloten vakantie van tenminste vijf werkdagen, een zodanig bedrag aan vakantie-bijslag worden uitbetaald, als waarop de uitzendkracht op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

2. Uitzendovereenkomst met uitzendbeding: direct uitkeren van reserveringen

- a. In afwijking van de reserveringssystematiek als bedoeld in lid 1 kunnen, in overleg, de volgende arbeidsvoorwaarden alle wekelijks/ maandelijks periodiek in geld uitbetaald worden in plaats van hiervoor te reserveren.
 - Kort verzuim/ bijzonder verlof
 - Feestdagen, mits de uitzendonderneming hiervoor reserveert en niet heeft gekozen voor de optie van lid 1 sub e.
 - Vakantiebijslag
- b. In overleg kunnen voorts de bovenwettelijke vakantiedagen in geld worden uitbetaald, conform bijlage 2.



3. Uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zonder uitzendbeding

- a. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft bij kort verzuim/ bijzonder verlof, op feestdagen waarop vanwege die feestdag niet gewerkt wordt en gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie is verworven, recht op doorbetaling van het feitelijk loon, eventueel te verhogen met de vergoeding conform artikel 29 lid 3c.
- b. De vakantiebijslag conform artikel 25 lid 2, waarop de uitzendkracht tot en met de maand waarin de uitbetaling geschiedt aanspraak heeft verworven, wordt in de maand mei uitbetaald op een voor de aanvang van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht aan te geven wijze. In afwijking hiervan kan de vakantiebijslag in overleg ook wekelijks/ maandelijks/ periodiek worden uitbetaald.
- c. In overleg kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen in geld worden uitbetaald.

ARTIKEL 27. KORTDUREND ZORVERLOF

1. De uitzendkracht heeft recht op kortdurend zorgverlof volgens de regels van de Wet arbeid en zorg, voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont of een inwonend kind daarvan;
 - een inwonend pleegkind of inwonend kind tot wie de uitzendkracht als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een bloedverwant in de eerste graad, bedoeld worden hier de ouders.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De uitzendkracht behoudt gedurende het verlof recht op 70 procent van het loon maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
3. Indien het fasensysteem van toepassing is, kan in afwijking van artikel 5:2 Wet arbeid en zorg het doorbetaald kortdurend zorgverlof pas worden opgenomen nadat, na afloop van de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A, tenminste 26 aaneengesloten kalenderweken zijn verstreken

De telling van de 12 achtereenvolgende maanden als bedoeld in lid 2 start echter al na afloop van de eerste periode van 26 gewerkte weken van fase 3A. Na afloop van deze eerste periode van 26 gewerkte weken van fase 3A tellen, gedurende de resterende fase 3A, alleen gewerkte weken mee voor de opbouw van de 12 achtereenvolgende maanden. Als na de eerste periode van 26 gewerkte weken van fase 3A een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten plaatsvindt van 13 weken of langer, maar korter dan 26 weken, waardoor fase 3A weer opnieuw begint, of als een onderbreking langer dan 26 weken duurt, waardoor fase 1 weer opnieuw aanvangt, vervalt daarmee de reeds opgebouwde periode van de 12 achtereenvolgende maanden.

4. Indien conform artikel 12 lid 5 wordt gekozen voor het periode- en ketensysteem, eventueel voorafgegaan door fase 1 en fase 2, start de telling van de 12 achtereenvolgende maanden bij aanvang van de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem.
5. Indien er sprake is van een echtgenoot, geregistreerd partner of een persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont wordt ook de partner van werknemer geacht zorgtaken op zich te nemen.

ARTIKEL 28. VAKANTIEWERKERS

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze CAO worden verstaan, scholieren, studenten en andere studerende, die in de periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen tijdelijke werkzaamheden verrichten.
2. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 25 lid 1, voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13,33 uur vakantie met aanspraak op het feitelijk loon of een evenredig deel daarvan. Een vakantiewerker kan geen recht doen gelden op een vergoeding terzake van kort verzuim bijzonder verlof en feestdagen conform artikel 26 lid 1 sub a of betaling van de wachtdagcompensatie conform artikel 29 lid 3c. Voor de berekening is een percentage vastgesteld in bijlage 2, welke een integrerend onderdeel van deze CAO uitmaakt.

ARTIKEL 29. (MELDING VAN) ZIEKTE EN ONGEVAL

1. Ziekengeld
 - a. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft in geval van ziekte of ongeval in fase 1, in fase 2 en in de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A recht op een uitkering van de Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) ingevolge de bepalingen van de Ziektewet, mits de daartoe strekkende voorschriften in acht worden genomen. De uitzendonderneming is gehouden het UWV te verzoeken de uitkeringen welke overeenkomstig de wet dienen te worden uitgekeerd, rechtstreeks aan de uitzendkracht uit te betalen.
 - b. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft in geval van ziekte of ongeval na de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A en in fase 3B recht op doorbetaling van 90 procent van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumuitkeringsdagloon en ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst, met een maximumtermijn van 52 aaneengesloten weken. Na deze termijn gelden de wettelijke regels inzake de loondoorbetaling bij ziekte.
2. De uitzendkracht is verplicht om op de eerste verzuimdag wegens ziekte of ongeval, in ieder geval vóór 09.30 uur, daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzendonderneming alsmede aan de inlener.
3. Wachtdagen
 - a. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid, tengevolge een uitkering hebbende, twee wachtdagen.
 - b. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid twee wachtdagen.
 - c. De uitzendonderneming zal aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag, waarop wegens ziekte de beloning zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op de beloning en wel door middel

van een percentage van het feitelijk loon.

4. De percentages conform lid 3c, vermeld in bijlage 3 welke een integrerend onderdeel van deze CAO uitmaakt, zijn voor uitzendkrachten werkzaam in de kantoor- of administratieve sector en in de medische, verplegende en verzorgende sector enerzijds en voor de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de overige sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven anderzijds, verschillend.
5. Als er sprake is van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding in fase 1, fase 2 en in de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A zal de uitzendonderneming, inzake de aanvulling van het verschil tussen de Ziektewetuitkering en het uitkeringsdagloon, er zorg voor dragen dat deze wettelijke uitkering gedurende de eerste 52 aaneengesloten weken wordt aangevuld tot 90%. Voor deze aanvulling dient de uitzendonderneming een verzekering af te sluiten. Er gelden opgenomen percentages die voor deze verzekering c.q. voorziening maximaal op het loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden. Deze percentages zijn vermeld in bijlage 3, welke een integrerend onderdeel van deze CAO uitmaakt.

ARTIKEL 30. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden van welke uitzendovereenkomst dan ook, is de toepassing van de Arbeidsomstandighedenwet van kracht. De uitzendkracht dient te beschikken over een risicoinventarisatie van de werkplek.
2. Uitzendondernemingen dienen te bevorderen, dat ten behoeve van haar uitzendkrachten bij die bedrijven waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan de direct belanghebbende over de aard van het werk, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar brengt. De uitzendkracht is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie van de inlener met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu op te volgen.



ARTIKEL 31. NON-CONCURRENTIEBEDING

1. Verboden en derhalve nietig zijn alle bedingen, die willen voorkomen, dat de uitzendkracht in dienst van een inlener treedt, alsook van andere derden. Dit met uitzondering van concurrentiebedingen, waarvan de strekking is, de uitzendkracht te belemmeren zelf op enigerlei wijze werkzaamheden te gaan verrichten die tot de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming behoren.
2. Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop zijn gericht het uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te vervolgen c.q. te continueren via een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming dat hem in principe voor het verrichten van dat uitzendwerk heeft te werk gesteld.
3. De uitzendkracht is, indien hij in dienst treedt van een inlener, voor wie de uitzendkracht voorafgaand via de uitzendonderneming werkzaam was, verplicht hiervan terstond en vooraf mededeling te doen aan de uitzendonderneming. Dit dient schriftelijk te geschieden.

ARTIKEL 32. SCHOLING

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de uitzendkracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen beloning (anders dan tegen een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Onder scholingskosten worden verstaan alle kosten die zijn gemaakt voor de scholing van uitzendkrachten.
Hierbij kan onder andere gedacht worden aan:
 - de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd een opleiding volgen;
 - de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd applicaties boven de sterkte volgen;
 - de met het verzorgen en organiseren van interne opleiding gemoeide bedrijfskosten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.

3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: iedere genoten scholing duurt tenminste 3 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 in beginsel de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
4. De uitzendkracht heeft recht op een scholingsgesprek waarin de behoefte aan scholing wordt vastgesteld. Het gesprek vindt plaats als de uitzendkracht aangeeft dit te wensen. De uitzendonderneming dient binnen een redelijke termijn op het verzoek in te gaan. In het gesprek wordt aan de orde gesteld in hoeverre de scholingsbehoefte van de uitzendkracht aansluit bij het opleidingsaanbod van de uitzendonderneming.
5. Wanneer aan de uitzendkracht scholing wordt aangeboden, dan komen de uitzendkracht en de uitzendonderneming dit in beginsel schriftelijk overeen. In deze schriftelijke overeenstemming worden onder meer leerdoelen en omvang van de te volgen scholing vastgelegd.
6. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om een scholingsinspanning te leveren van 1,02 procent van het feitelijk loon.
7. Uitzendondernemingen zijn verplicht jaarlijks vóór 1 juli een accountantsverklaring, met daarin het percentage voor welke zij scholing krachtens dit artikel hebben gerealiseerd, te verstrekken aan de contracterende partijen of een daartoe gemachtigde. Bij het ingebreke blijven van het per kalenderjaar overeengekomen percentage bestaat er jaarlijks de mogelijkheid om hiervan gedispenseerd te worden. In het daaropvolgende kalenderjaar dient deze dispensatie c.q. achterstand gecompenseerd te worden.
8. Uiterlijk op 1 januari 2009 zullen de contracterende partijen de wijze waarop het in dit artikel bepaalde gerealiseerd is evalueren. Hierbij zal in ieder geval worden bezien, hoe de bestaande scholingsinvesteringen zich verhouden tot de gebleken behoefte in de uitzendbranche alsmede op grond daarvan tot aanpassing van de in lid 6 bedoelde percentages moet worden gekomen.



ARTIKEL 33. PENSIOEN

1. Er is een pensioenregeling die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten van 21 jaar en ouder. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem (BasisPensioenregeling) en uitzendkrachten die de eerste 78 weken binnen het fasensysteem reeds doorlopen hebben of een uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem zijn aangegaan (PlusPensioenregeling).
2. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) is belast met de uitvoering van de BasisPensioenregeling en de PlusPensioenregeling.
3. De BasisPensioenregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2009 2,6 procent over het brutoloon bedraagt.
4. De PlusPensioenregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een kapitaalpensioen ten behoeve van een aankoop van een oudersdompensioen en/of partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, is afhankelijk van de leeftijd van de uitzendkracht. STIPP stelt op grond van zijn uitvoeringsreglement een doorsneepremie vast. Deze doorsneepremie wordt bij de uitzendonderneming in rekening gebracht. De uitzendonderneming mag maximaal eenderde van de doorsneepremie op het loon van de uitzendkracht inhouden.
5. De pensioenregeling wordt nader omschreven in bijlage 9 van deze CAO en op de website van STIPP: www.stippensioen.nl

ARTIKEL 34. HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

1. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het uitzendondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de uitzendkrachten in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer, hun invloed uit te oefenen.
2. Het uitzendondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn, dat de continuïteit en een gezonde groei van de uitzendonderneming wordt bevorderd, alsmede de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
3. Uitzendondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat af.
4. Uitzendondernemingen zien het tot hun taak om zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet gehandicapte uitzendkrachten voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen.

ARTIKEL 35. WERKGEVERSBIJDRAGE AAN WEDERPARTIJ

1. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen de werkgevers per kalenderjaar een bijdrage afdragen aan de contracterende werknemersorganisatie(s), ten behoeve van voorlichtingsactiviteiten en apparaatskosten.
2. Deze bijdrage wordt vooralsnog gebaseerd op het aantal vestigingen per aangesloten uitzendonderneming. De hoogte van deze bijdrage wordt jaarlijks door middel van onderling overleg vastgesteld.



ARTIKEL 36. FUSIES EN REORGANISATIES

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zullen de uitzendondernemingen bij voorgenomen fusies en reorganisaties, ongeacht het aantal betrokken werknemers, de contracterende partijen, tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Contracterende partijen dienen onmiddellijk door de uitzendonderneming in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

ARTIKEL 37. INDIENING KLACHT BIJ DE GESCHILLENCOMMISSIE


1. Bij verschil van opvatting over de juiste toepassing of uitleg van deze CAO door één der contracterende partijen of haar leden, geeft de klagende partij daarvan schriftelijke kennis aan de wederpartij, tegen wie de klacht gericht is.
2. Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in het eerste lid, geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht een klacht in te dienen bij de geschillencommissie.
3. De geschillencommissie geeft haar oordeel over de juiste toepassing of uitleg van CAO-bepalingen doch geeft geen beoordeling naar de feiten en omstandigheden van de klacht.
4. Het staat partijen vrij om een keuze te maken tussen indiening van de klacht bij de geschillencommissie of voorlegging van het geschil bij de bevoegde rechter.
5. Als partijen bij indiening van het geschil schriftelijk verklaren zich aan de uitspraak van de geschillencommissie te houden, zullen zij de uitspraak als bindend naleven. Het reglement van de geschillencommissie ligt ter inzage ten kantore van de contracterende partijen en kan opgevraagd worden.

ARTIKEL 38. UITZENDKRACHTEN NIET PERMANENT WOONACHTIG IN NEDERLAND

1. De uitzendonderneming treedt in overleg met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is, over het toepassen van onderstaande alternatieve arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zijn in waarde gelijk aan de bepalingen van deze CAO waarvoor zij een alternatief bieden. Doel hiervan is om de CAO beter te doen aansluiten bij de behoeften en het specifieke werkritme van deze uitzendkracht. Het blijft echter mogelijk dat de uitzendonderneming en uitzendkracht in overleg overeenkomen dat er geen gebruik wordt gemaakt van deze alternatieven waardoor de reguliere bepalingen van deze CAO van toepassing blijven.
2. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 32 scholing, wordt onder scholing van deze uitzendkracht in ieder geval begrepen de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf. Voorts zorgt de uitzendonderneming ervoor dat deze uitzendkracht wordt voorzien van begrijpelijke arbo-instructies.
3. De uitzendonderneming zal deze uitzendkracht desgewenst in staat stellen om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 24) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.

Protocol Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland

1. De uitzendonderneming die uitzendkrachten die niet permanent in Nederland woonachtig zijn (in de zin van artikel 38) groepsgewijs ter beschikking stelt, zal zorgdragen voor adequate voorlichting omtrent vervoer van en naar het land van herkomst alsmede van en naar de inlener.
2. Als de uitzendonderneming de uitzendkracht van huisvesting voorziet, zal zij er voor zorgdragen dat de uitzendkracht tegen redelijke kosten redelijk wordt gehuisvest overeenkomstig de wettelijke voorschriften. De uitzendonderneming heeft hierbij geen winstoogmerk.
3. De uitzendonderneming zal zorgdragen voor een optimale benutting van de fiscale mogelijkheden terzake van onbelaste vergoedingen voor huisvesting.
4. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot deze uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor een adequate sociale begeleiding.



Daarbij neemt de uitzendonderneming de vrijheid van huisartsenkeuze in acht en respecteert het briefgeheim. Voorts draagt zij er zorg voor dat de arbeidsovereenkomst en bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar is.

5. De uitzendonderneming zal in voorkomende gevallen behulpzaam zijn bij het invullen van het T-biljet dat resulteert in storting op een rekening van de uitzendkracht.

**BIJLAGE 1. RESERVERINGEN KORT VERZUIM/ BIJZONDER VERLOF EN
FEESTDAGEN 2009**

Het in artikel 26 lid 1 sub a bedoelde percentage voor kort verzuim/bijzonder verlof bedraagt:

$$0,2 + 0,4 = 0,6\%$$

Het aantal feestdagen bedraagt 6.

Het aantal werkbare dagen bedraagt: $261 - 6 - 24 = 231$.

Het in artikel 26 lid 1 sub a bedoelde percentage voor feestdagen bedraagt:

$$6 : 231 \times 100\% = 2,60\%$$

N.B. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.



BIJLAGE 2. RESERVERING VAKANTIEDAGEN 2009

Reservering vakantiedagen uitzendkrachten

Het in artikel 26 lid 1 sub a bedoelde percentage voor vakantiedagen bedraagt:

$$24: 231 \times 100\% = 10,39\%.$$

Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

Als gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid de bovenwettelijke vakantiedagen in geld uit te betalen als bedoeld in artikel 26, dan wordt een jaarlijks vast te stellen percentage van het feitelijk loon wekelijks/ maandelijks/ periodiek in geld uitbetaald en bedraagt het percentage dat moet worden gereserveerd voor de wettelijke vakantiedagen 8,30%. De wettelijke vakantiedagen bedragen vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Reservering vakantiedagen vakantiewerkers:

Het percentage bedoeld in artikel 28 lid 2 bedraagt **20: 231 x 100% = 8,30%**

N.B. Bovengenoemde delingen worden uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

**BIJLAGE 3. WACHTDAGCOMPENSATIE & PREMIEVERDELING BOVENWETTELIJKE
ZIEKTE-UITKERING**

De in artikel 29 lid 4 bedoelde percentages bedragen:

Kantoorsector en administratief uitzendonderneming **1: 0,71%**

Technisch en industrieel uitzendonderneming **2: 1,16%**

De in artikel 29 lid 5 bedoelde percentages zijn gebaseerd op een gelijke premieverdeling tussen uitzendonderneming en uitzendkracht bij een eventuele verzekering en zijn door partijen als volgt vastgesteld (1 januari 2009):

Uitzendbedrijven I : **0,79%**

Uitzendbedrijven II : **1,30%**



BIJLAGE 4. FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAU

Deze bijlage voorziet in de benoeming van functies, indeling en niveau om zoveel mogelijk een beeld te vormen aangaande de grenzen, waarbinnen passend en vervangend werk kan worden aangeboden. De functies zijn voorzien van een zwaarte-aanduiding. Door rangschikking van de verschillende functies is een onderverdeling gecreëerd. Deze onderverdeling heeft betrekking op tien verschillende niveaus, oplopend in zwaarte.

Toezichthoudende en leidinggevende functies zijn niet opgenomen. Hierbij geldt dat: bij het vervullen van een toezichthoudende functie één niveau hoger wordt ingedeeld dan de functies waarop toezicht wordt gehouden; bij het vervullen van een leidinggevende functie twee niveaus hoger wordt ingedeeld dan de functies waaraan men leiding geeft.

niveau 1.

Zeer eenvoudige werkzaamheden van hetzelfde karakter, die zich in de regel steeds herhalen en die geen beroepsscholing en daarbij ervaring vereisen; kennis op niveau lavo.

niveau 2.

Eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen en die enige beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau lavo en soms enige aanvullende gerichte functiescholing.

niveau 3.

Eenvoudige werkzaamheden van een verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen en die enige lagere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau lavo en aanvullende gerichte functiescholing; mavo of lbo.

niveau 4.

Minder eenvoudige werkzaamheden die zich niet steeds herhalen en die in de regel een uitgebreide lagere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau lavo en uitgebreide functiescholing; mavo of lbo en aanvullende gerichte functie-scholing; havo of vwo.

niveau 5.

Moeilijke werkzaamheden die zich weinig volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die veelal enige middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau mavo of lbo en een uitgebreide functiescholing; havo of vwo en aanvullende gerichte functiescholing; mbo

niveau 6.

Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die meer middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau havo of vwo een uitgebreide functiescholing; mbo met een op de functie gericht vakkenpakket.

niveau 7.

Moeilijke en enigszins samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die in de regel een uitgebreide middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau mbo en aanvullende functiescholing; hbo.

niveau 8.

Moeilijk en vrij samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die enige hogere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau mbo en een uitgebreide functiescholing; hbo met een op de functie gericht vakkenpakket.

niveau 9.

Moeilijke en samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die een uitgebreide hogere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau hbo en aanvullende functiescholing; wetenschappelijk onderwijs.

niveau 10.

Moeilijke en zeer samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die een uitgebreide hogere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen; kennis op niveau hbo en een uitgebreide functiescholing; wetenschappelijk onderwijs met een op de functie gericht vakkenpakket.



BIJLAGE 5. LOONBETALING EN LOONSTROOK

Loonbetaling

De betaalbaarstelling van de beloning en eventuele toeslagen conform artikel 22 van deze CAO geschiedt aan het einde van elke betalingsperiode.

Loonstrook (overzicht)

Op zijn minst maandelijks wordt er aan de uitzendkracht een loonstrook verstrekt. Voor de aanvang van de uitzendovereenkomst zal de uitzendonderneming bij de uitzendkracht informeren op welke wijze, hetzij in persoon, hetzij per post, men de loonstrook wenst te ontvangen.

De loonstrook bevat de volgende bestanddelen:

De feitelijke brutobeloningen zonodig verdeeld in normale- en toeslaguren en eventuele overuren; wachttagcompensatie, uitbetaalde reserveringen; eventuele suppleties; eventuele onkostenvergoedingen; inhoudingen zoals: ZW, AOW, WW, aanvullende Ziektewet en LB; de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen, afgedragen pensioenpremies en de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim/ bijzonder verlof, feestdagen, vakantiedagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's.

BIJLAGE 6. REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE NVUB CAO

Reglement van de geschillencommissie voor de NVUB CAO voor Uitzendkrachten.

Partijen:

- A. de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (hierna: NVUB);
en
- B. het Alternatief Voor Vakbond (hierna: AVV);

hebben besloten een geschillencommissie in te stellen ter bemiddeling van geschillen welke kunnen ontstaan naar aanleiding van de NVUB CAO voor Uitzendkrachten.

ARTIKEL 1. Definities

1. “NVUB”: de werkgeversorganisatie Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven, Plesmanstraat 1, 3905 KZ Veenendaal (info@nvub.nl);
2. “AVV”: de werknemersorganisatie Alternatief Voor Vakbond, Postbus 607, 3500 AP Utrecht (info@alternatiefvoorvakbond.nl);
3. “Geschillencommissie”: de geschillencommissie welke is samengesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van dit reglement en is belast met het tussen partijen bemiddelen ingeval van een geschil inzake de uitleg en de toepassing van bepalingen in de NVUB CAO;
4. “secretaris”: de secretaris van een der besturen NVUB en/of AVV of een waarnemend secretaris die daartoe door de geschillencommissie is aangewezen.

SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEID VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

ARTIKEL 2.

De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisatie en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie.



ARTIKEL 3.

De geschillencommissie wordt bijgestaan door een secretaris, benoemd door de geschillencommissie.

ARTIKEL 4.

De geschillencommissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil indien: het een geschil betreft waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt; het een geschil betreft terzake waarvan de rechter reeds uitspraak heeft gedaan.

ARTIKEL 5.

De geschillencommissie komt zo vaak bijeen als één van de partijen het nodig acht.

ARTIKEL 6.

Een lid van de geschillencommissie kan door één of door beide partijen in het geschil worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel over het geschil zouden bemoeilijken. De overige commissieleden beslissen over de gegrondheid van de wraking. In geval van terechte wraking wordt het betrokken lid vervangen.

ARTIKEL 7.

1. De geschillencommissie heeft haar domicilie in Veenendaal.
2. De geschillencommissie kan onverminderd het bepaalde in het vorige lid zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats, in of buiten Nederland, die daartoe geschikt wordt geacht.

DE BEHANDELING VAN DE GESCHILLEN DOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE

ARTIKEL 8.

1. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de eisende partij, welke gemotiveerd en aangetekend aan het secretariaat is gericht. Het bezwaarschrift kan in enkelvoud worden ingediend.

2. De partijen worden in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord. De geschillencommissie stelt hiervoor, na onderling overleg, plaats, dag en uur vast.

ARTIKEL 9.

Kosten die partijen terzake van het geschil maken, komen voor eigen rekening, tenzij de geschillencommissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

ARTIKEL 10. UITSpraak

1. De geschillencommissie doet uitspraak met een meerderheid van stemmen en met inachtneming van de desbetreffende CAO, de tussen partijen gesloten overeenkomst, de daarvan deel uitmakende voorwaarden en de regels van het recht.
2. De uitspraak houdt niet meer in dan een voorstel aan partijen om uit de grezen impasse te komen. Partijen dienen binnen zes weken na datum van de uitspraak aan het secretariaat aan het geven of zij akkoord kunnen gaan met de verwoorde bemiddeling.
3. Indien partijen zich bij de uitspraak neerleggen zal dit voor partijen bindend zijn. Blijft de geschillencommissie in haar oordeel over het desbetreffende geschil verdeeld, dan rest de voorlegging daarvan aan de bevoegde rechter.

ARTIKEL 11. GEHEIMHOUDING

De leden van de geschillencommissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle partijen betreffende gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.

ARTIKEL 12. UITSLUITING AANSPRAKELIJKHEID

De geschillencommissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.



BIJLAGE 7 ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK

[Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd]

Artikel 7: 668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomsten of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

[Bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst]

Artikel 7: 691 BW

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan een jaar mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, als bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Van de termijnen bedoeld in de leden 1,3 en 4 en van lid 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.



[Geen arbeid, wel loon]

Artikel 7: 628 BW


1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan men van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

[Minimumaanspraak per oproep]**Artikel 7: 628a BW**

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

[Opzegtermijn]**Artikel 7: 672 BW**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij het bij schriftelijke overeenkomst of door gebruik van een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

- 
- 6 Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
 - 7 Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
 - 8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
 - 9 Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

[Loonverhoudingvoorschrift]

Artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

- 1 Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt is aan deze arbeidskrachten loon en overige vergoedingen verschuldigd overeenkomstig het loon en overige vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt.
- 2 Het eerste lid is niet van toepassing, indien in een collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de onderneming die de arbeidskracht ter beschikking stelt, of bij of krachtens wet is bepaald, welk loon en overige vergoedingen degene, die arbeidskrachten ter beschikking stelt, aan die arbeidskrachten verschuldigd is.
- 3 Het eerste lid is eveneens niet van toepassing, indien op de onderneming bij welke de terbeschikkingstelling plaats vindt, een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, die bepalingen bevat op grond waarvan de werkgever zich ervan moet verzekeren dat een arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van die

collectieve arbeidsovereenkomst.



BIJLAGE 8. OVERGANGSREGELING TER BEPALING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN DE UITZENDKRACHT, PER 29 MAART 2009.

1. Uitzendkrachten die op 29 maart 2009 vallen onder het toepassingsbereik van de ABU CAO voor uitzendkrachten

De uitzendkracht die op 29 maart 2009 valt onder het toepassingsbereik van de ABU CAO voor uitzendkrachten en nadien, zonder dat sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer, werkzaam wordt onder het toepassingsbereik van deze CAO, stroomt als volgt in in het fasen- of periode- en ketensysteem van deze CAO:

- op 29 maart 2009 werkzaam in de eerste 26 weken van fase A: instroom begin fase 1
- op 29 maart 2009 werkzaam in week 27 tot en met week 52 van fase A: instroom begin fase 2
- op 29 maart 2009 werkzaam in week 53 tot en met week 78 van fase A: instroom begin fase 3A
- op 29 maart 2009 werkzaam in fase B: instroom begin fase 3A
- op 29 maart 2009 werkzaam in fase C: instroom begin fase 3B
- op 29 maart 2009 werkzaam in het periode- of ketensysteem: instroom volgens de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW.

2. Uitzendkrachten die op 29 maart 2009 vallen onder het toepassingsbereik van de NBBU CAO voor uitzendkrachten

De uitzendkracht die op 29 maart 2009 valt onder het toepassingsbereik van de NBBU CAO, voor uitzendkrachten en nadien zonder dat sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer, werkzaam wordt onder het toepassingsbereik van deze CAO, stroomt als volgt in in het fasen- of periode- en ketensysteem van deze CAO:

- op 29 maart 2009 werkzaam in fase 1: instroom begin fase 1
- op 29 maart 2009 werkzaam in fase 2: instroom begin fase 2
- op 29 maart 2009 werkzaam in fase 3: instroom begin fase 3A
- op 29 maart 2009 werkzaam in fase 4: instroom begin fase 3B
- op 29 maart 2009 werkzaam in het periode- of ketensysteem: instroom volgens de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW.

3. De in bijlage 8 lid 1. en 2. genoemde data zijn fictieve overgangsdata. Indien er een overstap plaatsvindt op een andere datum, is de datum van overstap de geldende datum en derhalve leidend voor het instromen in het fasen- of periode- en ketensysteem van de NVUB CAO



BIJLAGE 9. PENSIOENREGELING


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 21-ste verjaardag valt), en die
 - werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem, geldt de Basis Pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Voor de toepassing van het in lid 1 bepaalde, wordt de uitzendkracht mede geacht 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever, indien er binnen deze termijn sprake is van opvolgend werkgeverschap.
3. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingsfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer.
4. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) is belast met de uitvoering van de Basis Pensioenregeling.
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 dagen en tijdzones), de wachttagcompensatie, de (opbouw van 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, compensatieuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.

6. Elke werkgever is gehouden de premies te betalen aan STIPP, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
7. De volledige Basis Pensioenregeling is neergelegd in het Basis Pensioenreglement van STIPP en is verkrijgbaar als aparte publicatie.

PlusPensioenregeling

1. Voor uitzendkrachten die
 - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin ze de leeftijd van 21 jaar bereiken), en die
 - Werkzaam zijn binnen het fasensysteem, en de eerste 78 weken reeds doorlopen hebben of
 - Een uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem zijn aangegaan geldt de Plus Pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
3. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) is belast met de uitvoering van de Plus Pensioenregeling.
4. De Plus Pensioenregeling 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

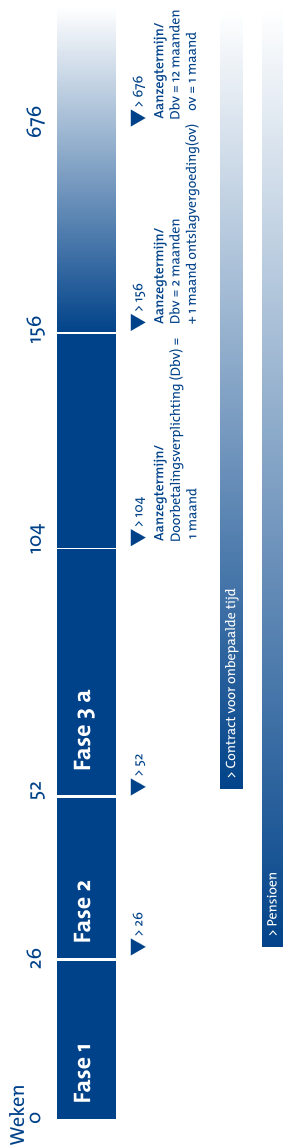
20 - 24	5,25%
25 - 29	6,11%
30 - 34	7,11%
35 - 39	8,24%
40 - 44	9,60%
45 - 49	11,22%
50 - 54	13,22%
55 - 59	15,66%
60-64	18,78%

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, compensatieuren, 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. Iedere werkgever is gehouden om de vastgestelde doorsneepremie te betalen aan STIPP, zoals die wordt vastgesteld op grond van het uitvoeringsreglement van genoemde Stichting. (N.B. het betreft dus één vastgestelde premie en niet de premie zoals neergelegd in de tabel van lid 4 van dit artikel).

8. De werkgever 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 premie.
9. De volledige Plus Pensioenregeling is neergelegd in het Plus Pensioenreglement van STIPP en is verkrijgbaar als aparte publicatie.

SCHEMATISCHE WEERGAVE VAN UITZENDEN MET UITZENDBEDING VOOR ONBEPAALE TIJD, FASE 1, 2, EN 3A



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

www.avv.nu
postbus 607
3500 ap utrecht

Geachte uitzendkracht,

De arbeidsvoorwaarden uit deze CAO zijn op jou van toepassing.

AVV, de vakbond die namens de uitzendkrachten deze CAO sluit, probeert daarmee de belangen van alle betrokken uitzend-krachten zo goed mogelijk te behartigen.

AVV wil dat ook gaan doen in allerlei andere sectoren, waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn. Uitzendkrachten hebben vaak een achtergestelde positie ten opzichte van werknemers, bijvoorbeeld doordat ze niet mogen mee delen in de winst van de onderneming waar ze werkzaam zijn. AVV wil dat veranderen en betere arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten bedingen, bijvoorbeeld in de CAO's in sectoren waar veel uitzendkrachten werken.

Om sterker te staan, heeft AVV veel leden nodig. Lid worden kun je al voor een tientje per jaar, op www.avv.nu. Word lid en steun AVV!

Vriendelijke groet,

Martin Pikaart
Voorzitter AVV





www.avv.nu
postbus 607
3500 AP Utrecht



Plesmanstraat 1
3905 KZ Veenendaal

Postbus 585
3900 AN Veenendaal

Tel. +31(0)88 0000050
Fax +31 (0)88 0000051

info@nvub.nl
www.nvub.nl

