

CAO voor Uitzendkrachten

2004 - 2009

U aangeboden door xxx



FNV
LEIDGENOTEN

CNV Dienstenbond

De Unie
vakbond voor industrie en dienstverlening

ABU

CAO VOOR UITZENDKRACHTEN 2004-2009

Inhoud

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkings sfeer
Artikel 3	Gelijkberechtiging
Artikel 4	Inschrijving
Artikel 5	Voorwaarden van uitzending
Artikel 6	Melding arbeidsverleden bij aanbod
Artikel 7	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst
Artikel 8	Uitzendfasen
Artikel 9	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting
Artikel 10	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding
Artikel 11	Beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd
Artikel 12	Proeftijden
Artikel 13	Wegvallen uitzendarbeid
Artikel 14	Opvolgend werkgeverschap
Artikel 15	Misbruik van recht
Artikel 16	Opgave van opgebouwde rechten
Artikel 17	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming
Artikel 18	Gedragsregels en Sancties
Artikel 19	Tijdverantwoording
Artikel 20	Arbeids- en rusttijden
Artikel 21	Functie indeling
Artikel 22	Beloning
Artikel 23	Vakkrachten
Artikel 24	Spaarloonregeling
Artikel 25	Loonafrekening
Artikel 26	Reserveringen
Artikel 27	Vakantiedagen
Artikel 28	Vakantiebijslag
Artikel 29	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Artikel 30	Algemeen erkende feestdagen
Artikel 31	Betaalbaarstelling reserveringen
Artikel 32	Ziekte en ongeval
Artikel 33	Kostenvergoeding
Artikel 34	Vakantiewerkers
Artikel 35	Pensioen
Artikel 36	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen
Artikel 37	Geschillencommissie
Artikel 38	Scholing
Artikel 39	Faciliteiten voor werknemersorganisaties
Artikel 40	Dispensatie
Artikel 41	Looptijd
Artikel 42	Pensioenonderzoek, evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen
Artikel 43	Tussentijdse wijziging
Artikel 44	Naleving
Artikel 45	Nadere bepalingen
Artikel 46	CAO bepalingen
Bijlage I	Beloningsregeling uitzendkrachten Deel A. Functie-indeling Deel B. Beloningsregeling
Bijlage II	Reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie 2004
Bijlage III	Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon
Protocollen	
Protocol A	Stichting voor Opleiding & Ontwikkeling
Protocol B	Wet Melding Collectief Ontslag (protocol bij artikel 13)
Protocol C	Studentenregeling

Protocol D	Ziek en Beter
Protocol E	Onderzoek beslisboom
Protocol F	Carrousel
Protocol G	Geschillencommissie
Protocol H	Vakantiedagenregeling
Protocol I	Loonsverhogingssystematiek
Protocol J	Overgangsrecht
Protocol K	Inlenersbeloning
Protocol L	Vakbondscontributie

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten

De ondergetekenden, te weten:

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

Overwegende dat:

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

Komen overeen*:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 46, alsmede uit de daarna volgende bijlagen I tot en met III en de daarna volgende protocollen A tot en met L alle behorende tot die collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. **uitzendonderneming**: de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. **uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. **uitzendarbeid**: de arbeid, bedoeld onder a.;
- e. **opdracht**: de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
- f. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- g. **opdrachtgever**: de derde, bedoeld onder a.;
- h. **inlener**: zie opdrachtgever;
- i. **aspirant-uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
- j. **inschrijving**: de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;
- k. **vakverenigingen**: de vakorganisaties, die als partijen ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst zijn genoemd;
- l. **CAO voor Uitzendkrachten**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;

- m. **uitzendbeding**: de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien onderhavig beding in de uitzendovereenkomst wordt opgenomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen;
- n. **feitelijk loon**: het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantietoeslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, etc.;
- o. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- p. **verblijfsduur**: de gehele periode dat een uitzendkracht bij een inlener werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
- q. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
- r. **wachtdagcompensatie**: de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond van artikel 32 lid 6 van deze CAO moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen.

Artikel 2 **Werkings sfeer**

1. Deze CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voorzover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkings sfeeromschrijving van een andere CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 3 genoemde cumulatieve vereisten.
3. Deze CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 2, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
 - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25 procent van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkings sfeer van die andere CAO omschreven, én
 - c. de werkgever zendt voor ten minste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. Met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voorzover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het Lisv is vastgesteld, én
 - d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
 - e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 3 **Gelijkberechtiging**

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

Artikel 4 **Inschrijving**

1. Inschrijving van een natuurlijke persoon als aspirant-uitzendkracht geschiedt door de uitzendonderneming.
2. Door inschrijving geeft de aspirant-uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen mogelijk

beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst.

3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeid aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeid te aanvaarden.
4. Bij inschrijving verstrekt de werkzoekende inlichtingen omtrent zijn* arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving zelf beëindigt.

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

Artikel 5 Voorwaarden van uitzending

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

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

Artikel 6 Melding arbeidsverleden bij aanbod

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

Artikel 7 Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst

1. *Aanvang van de uitzendovereenkomst*
Tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen, wordt de uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt.
2. *Aard van de uitzendovereenkomst*
Een uitzendovereenkomst kan in drie vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst 'met uitzendbeding';
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling, waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien in de uitzendovereenkomst het uitzendbeding wordt overeengekomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen.
 - b. de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd;
Een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode en/of bepaalbare periode en/of een bepaald project, en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging nodig is, na afloop van de overeengekomen of bepaalbare periode of het bepaalde project tenzij in artikel 8 anders is bepaald.
 - c. de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 **Uitzendfasen**

1. *Fase A*
 - a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
 - b. Fase A duurt 78 gewerkte weken^{*1}. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
 - c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is overeengekomen.
 - d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken^{*2} of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer dan begint de telling opnieuw.

^{*1} In afwijking van het bepaalde in artikel 7:691 lid 1.

^{*2} In afwijking van artikel 7:691 lid 4 BW.

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

Toelichting:

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

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

^{*2} In afwijking van artikel 7:668a lid 1 sub b. BW. De in dit lid opgenomen aantal van drie contracten is verhoogd naar acht.

^{*3} Zulks conform artikel 7:668a lid 1 BW.

3. *Fase C*
 - a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
 - b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. In fase C kan het uitzendbeding niet in de overeenkomst worden opgenomen.
 - c. Als na afloop van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw.

- d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane uitzendovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste uitzendovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd*.

* Conform artikel 7:667 lid 4 BW

Artikel 9 Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is¹ aan de uitzendkracht werkzaam in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht metterdaad uitzendarbeid heeft verricht, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte, indien en voor zover er geen uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is opgenomen.
3. Indien de (aspirant-)uitzendkracht de aangeboden uitzendarbeid heeft aanvaard, blijkend uit een melding op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht uitbetalen ten minste een vergoeding ter hoogte van driemaal het uurloon dat de uitzendkracht met de uitzendarbeid zou hebben verdiend. Deze bepaling vindt toepassing, ook al is sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting krachtens het voorgaande lid 1.
4. Ten aanzien van uitzendkrachten die als vakkrachten en daarmee gelijkgestelden als bedoeld in artikel 4 van de CAO Bouwbedrijf werkzaam zijn, geldt geen loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 32 CAO Bouwbedrijf (vorst en dergelijke) niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100 procent van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, conform artikel 32 lid 2a en artikel 31c, 38 en 38a van de CAO Bouwbedrijf.

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

Artikel 10 Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding

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

Duur terbeschikkingstelling in gewerkte weken	Aanzegtermijn in kalenderdagen
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 tot 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14
3. Indien de uitzendonderneming de in lid 2 vermelde aanzegtermijn niet of niet geheel in acht neemt, is zij verplicht tot het betalen van een vergoeding aan de uitzendkracht die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen indien en voor zover zij gedurende de niet in achtgenomen aanzegtermijn aan de uitzendkracht passende arbeid (als bepaald in artikel 13) aanbiedt. Van deze verplichting wordt uitzendonderneming eveneens ontslagen indien en voor zover de uitzendkracht de aangeboden passende arbeid niet accepteert.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 is inachtneming van een aanzegtermijn niet vereist bij ziekte of ongeval van de werknemer. In geval van ziekte of ongeval wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 32 lid 1 van deze CAO, geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.

5. Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt, herleeft door de beëindiging van de uitzendovereenkomst op een van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 4 leden 2, 3 en 4 van deze CAO.

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

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

* *Zulks in afwijking van artikel 7:672 BW.*

Artikel 12 **Proeftijden**

1. Een uitzendovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voorzover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van ten minste drie maanden; alsdan geldt de in de wet voorziene maximumproeftijd.
2. Indien tussen partijen meer dan één uitzendovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van minder dan 26 weken, en de voorafgaande uitzendovereenkomst niet tijdens de proeftijd is beëindigd, kan in een volgende uitzendovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die uitzendovereenkomst door de werknemer zullen worden verricht duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande overeenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel kan echter elke uitzendovereenkomst die wordt aangegaan voor de bepaalde of bepaalde tijd van drie maanden of langer zonder uitzendbeding, indien en voorzover sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan een nieuwe opdrachtgever die nog geen bekendheid heeft met de uitzendkracht, worden aangegaan onder het

bijzondere proeftijdbeding inhoudende een proeftijd van zeven kalenderdagen, waarin enerzijds de uitzendkracht en anderzijds de uitzendonderneming - mits op verzoek van de opdrachtgever - de uitzendovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen.

Toelichting:

Partijen bij de CAO achten deze bijzondere proeftijd van artikel 12 lid 3 geboden met het oog op de specifieke aard van de uitzendrelatie, waarbij voor de uitzendkracht en de opdrachtgever die nog geen ervaring met elkaar hebben opgedaan de mogelijkheid moet bestaan om vast te stellen of samenwerking mogelijk is, en, indien samenwerking niet mogelijk blijkt, voor de uitzendonderneming bij de aanvang van een dienstverband voor bepaalde tijd - zij het binnen zekere en zeer beperkte grenzen - de beperkte mogelijkheid moet bestaan om in dat geval het dienstverband onverwijld te doen eindigen.

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

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

Artikel 13 Wegvallen uitzendarbeid¹

1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zonder uitsluiting van loondoorbetaling de uitzendarbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid te aanvaarden.
Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:
 - a. arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die laatstelijk door de uitzendkracht is verricht (volgens Bijlage I deel A (functie-indeling));
 - b. arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de arbeidsduur die in de uitzendovereenkomst is overeengekomen.Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard danwel geweigerd, is de uitzendonderneming voor de duur van de uitzendovereenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in lid 3 van dit artikel.
2. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende uitzendovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeid wegvalt:
 - a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
 - b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;
 - c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
 - d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
 - e. daarbij wordt ook vastgesteld of de uitzendkracht bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, danwel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
 - f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
3. De regeling ten aanzien van beloning bij het wegvallen van uitzendarbeid is als volgt: Het beginsalaris als bedoeld in Bijlage I deel B (beloningsregeling) bij twee functiegroepen lager dan de

- functie van de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, verhoogd met een ervaringstoelage die overeenkomt met de waarde van een periodiek (2,75 procent) per 52 door de uitzendkracht voor die uitzendonderneming gewerkte weken, met dien verstande dat dit loon nimmer lager mag zijn dan 85 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt. Dit loon zal het laatstverdiende loon niet overstijgen.
4. De in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende uitzendarbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving bij de uitzendonderneming als bedoeld in artikel 4 lid 1 van deze CAO heeft beëindigd, danwel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd*².
 5.
 - a. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde uitzendovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
 - b. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het loon als berekend op grond van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO.
 - c. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling in fase B en C, doch voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst opgenomen, worden de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling uitbetaald conform lid 5 sub a. en b. van dit artikel. Het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht wordt uitbetaald conform lid 3 van dit artikel, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren.
 6. Indien de uitzendonderneming ten aanzien van een uitzendkracht die zich in een herplaatsingstraject bevindt vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn als bedoeld in lid 7 geen herplaatsing mogelijk is gebleken en daarmee door de uitzendonderneming is vastgesteld dat om bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats dient te vervallen, kan de uitzendonderneming zich wenden tot de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) afdeling Juridische Zaken met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband.
 7. De aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning zal ten aanzien van een uitzendkracht die korter dan vijf jaar voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, niet eerder worden gedaan dan een maand nadat de laatste inleenopdracht is beëindigd. Indien de uitzendkracht vijf jaar doch korter dan tien jaar heeft gewerkt ten behoeve van de uitzendonderneming, belooft bedoelde herplaatsingstermijn drie maanden, en als er sprake is van een arbeidsverleden bij de uitzendonderneming van tien jaar of langer vier maanden. Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde perioden van vijf of meer jaar, geldt dat deze worden geacht de fasen A en B te omvatten, waarbij fase A geldt als anderhalf gewerkt jaar, en in fase B onderbrekingen van korter dan dertien weken worden meegeteld.
 8. Geschillen over de uitleg van dit artikel, met name betreffende de uitleg en toepassing van het begrip passende arbeid, en de invulling en toepassing van het herplaatsingstraject, kunnen door beide partijen worden voorgelegd aan de geschillencommissie op grond van de artikelen 36 en 37 van deze CAO.

*1 Zie ook Protocol B.

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

Artikel 14 **Opvolgend werkgeverschap**

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

regeling: De opvolgend werkgever past bij de eerste uitzendovereenkomst met de uitzendkracht het fasensysteem toe als omschreven in deze CAO, voorzover hij opvolgend werkgever is. De door de uitzendkracht bij de vorige werkgever gewerkte periode wordt ingepast in het fasensysteem als opgenomen in deze CAO, te beginnen bij de aanvang van fase A.

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

Toelichting:

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

Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een regulier werkgever en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten krachtens een uitzendovereenkomst met een uitzendonderneming terwijl de vorige werkgever nu deze werknemer inleent, is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 6 van deze CAO), zal deze uitzendkracht de gewerkte periode bij zijn vorige werkgever (nu inlener) meenemen en voortzetten in de fasensystematiek bij zijn nieuwe werkgever (uitzendonderneming). De reeds gewerkte periode wordt dan ingepast in het fasensysteem (zie artikel 8 van deze CAO). Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld twee jaar nagenoeg hetzelfde werk heeft verricht voor zijn vorige werkgever, bevindt hij zich op het moment dat hij via de uitzendonderneming gaat werken in fase B. In fase B resteren in beginsel nog zeven contracten voor de maximale duur van anderhalf jaar (twee jaar minus zes maanden in opvolgend werkgeverschap na aftrek fase A).

Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een uitzendonderneming en werkzaam is bij een bepaalde inlenende onderneming en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten bij dezelfde inlener, maar nu via een ander uitzendonderneming, is er eveneens sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 6 van deze CAO), zal deze uitzendkracht de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij deze inlener heeft gewerkt meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld vijf weken bij deze inlener nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht, bevindt hij zich op het moment dat hij via het andere uitzendonderneming daar zijn werkzaamheden voortzet in fase A, ongeacht in welke fase hij zich bevond bij de vorige uitzendonderneming. Immers, bij opvolgend werkgeverschap is het essentieel welke arbeid de uitzendkracht heeft verricht en niet welke rechtspositie hij heeft opgebouwd bij de vorige uitzendonderneming.

Artikel 15 Misbruik van recht

Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., indien de uitzendkracht gedurende een langere periode met regelmatige tussenpozen hetzij dezelfde arbeid of nagenoeg dezelfde arbeid verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor verschillende inlenende ondernemingen binnen hetzelfde CAO-gebied, hetzij bij dezelfde inlener via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 22 lid 5 sub b. Indien de uitzendkracht dat stelt en aannemelijk maakt, is het aan de uitzendonderneming te bewijzen dat er geen sprake is van misbruik van recht.

Artikel 16 Opgave van opgebouwde rechten

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht in het kader van deze CAO bij de uitzendonderneming opgebouwde rechten in het fasensysteem, inclusief een verklaring dat voldaan wordt aan de referentie-eis als bepaald in artikel 35 lid 1.

Artikel 17 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming

1. Uitzendkracht en uitzendonderneming zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van uitzendonderneming en opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid. Indien de

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

Artikel 18 **Gedragsregels en sancties**

1. De uitzendkracht dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de inlener als van de uitzendonderneming.
2. De uitzendonderneming zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de uitzendkracht tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. Berisping;
 - b. Schorsing, eventueel zonder behoud van loon*;
 - c. Ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling* zal in ieder geval mogelijk zijn indien de uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de uitzendonderneming staat direct beroep open bij de geschillencommissie voor het uitzendwezen als bedoeld in artikel 37 van deze CAO.
6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken uitzendkracht waartegen het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

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

Artikel 19 **Tijdverantwoording**

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

Artikel 20 **Arbeids- en rusttijden**

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

Artikel 21 **Functie-indeling**

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

Artikel 22 **Beloning**

1. Algemeen
De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon, vastgesteld met inachtneming van Bijlage I (beloningsregeling).
2. *Fase A*
In fase A wordt, met inachtneming van artikel 21, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.
3. *Fase B*
 - a. In fase B bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
 - b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde uitzendovereenkomst in fase B is ten minste gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
 - c. Het feitelijk loon in een nieuwe uitzendovereenkomst in fase B bedraagt minimaal het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, tenzij er sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - tussen twee uitzendovereenkomsten.
4. *Fase C*
 - a. In fase C bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
 - b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, behoudens hetgeen gesteld in lid 5 van dit artikel.
5. *Inlenersbeloning*
 - a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de hieronder beschreven inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur¹ van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming, zulks met inachtneming van hetgeen in artikel 3 lid 1 van deze CAO is bepaald ten aanzien van gelijkberechtiging. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht. Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende inlener van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde inlener.
 - b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 wordt nadat de uitzendkracht² in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. De inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
 1. het naar tijdsruimte vastgestelde loon;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingen. Deze kan - zulks ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;

5. kostenvergoeding (voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);

6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

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

**1 of op 29 maart 2004.*

**2 na 29 maart 2004.*

Artikel 23 **Vakkrachten**

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

**1 Waarbij in afwijking van dit lid de CAO van de inlenende onderneming een wachtermijn korter dan 26 weken kan bevatten.*

**2 Daar waar in deze CAO-bepalingen toepassing vinden behoudens artikel 22 lid 5 dient tevens worden begrepen behoudens de toepassing van artikel 23.*

Toelichting:

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

Artikel 24 **Spaarloonregeling**

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

Artikel 25 **Loonafrekening**

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

De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en de werknemer, alsmede de naam van de inlener(s) en zijn vestigingsplaats*. Tevens vermeldt de opgave de inschaling(en) in de CAO en het betaalde loon en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

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

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

Artikel 26 **Reserveringen**

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

Artikel 27 **Vakantiedagen**

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

Artikel 28 **Vakantiebijslag**

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

Artikel 29 **Kort verzuim en buitengewoon verlof**

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer de uitzendkracht, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid,

zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of bijzonder verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.
3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase A een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht die werkzaam is in fase A met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, komt de aanvulling alsdan in de plaats van het feitelijk loon, als ware in die tijd het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, voorzover de opgebouwde aanvulling toereikend is.
5. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B of C wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer één dag
 - b. Bij huwelijk van de werknemer twee dagen
 - c. Bij huwelijk van:
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind
 - broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoon-zuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)
 - een der ouders of schoonouders één dag
 - d. Bij gezinsuitbreiding twee dagen
 - e. Bij overlijden van:
 - de echtgenoot of echtgenote, partner van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
 - een inwonend kind
 - f. Bij overlijden van:
 - een der ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- en pleegouders) één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e.
 - een niet inwonend kind of aangehuwd kind één dag
 - een broer of zuster twee dagen
 - g. Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk één dag
 - h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk twee dagen
 - i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders één dag
7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

Artikel 30 Algemeen erkende feestdagen

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van deze CAO wordt voorzover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koninginnedag of daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag voorzover daarover in enig jaar algemeen vrij wordt gegeven.
2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
 - a. De uitzendkracht die werkzaam is in fase A ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de

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

Artikel 31 **Betaalbaarstelling reserveringen**

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

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

B. Vakantiedagen

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

welk tijdvak de werknemer bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

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

Toelichting op lid 7 tot en met 10

Op grond van artikel 7:640 BW is het niet mogelijk om een openstaande reservering voor vakantiedagen uit te betalen zolang de uitzendovereenkomst voortduurt. Van een vakantiedagenreservering kan wel gebruik worden gemaakt om loon tijdens vakantie door te betalen. Voorts zal de vakantiedagenreservering worden uitbetaald wanneer de uitzendovereenkomst eindigt, tenzij de uitzendkracht de reservering laat staan om in een volgende uitzendovereenkomst zijn doorbetaalde vakantie op te nemen. De nog niet uitbetaalde vakantiedagen over eerdere uitzendovereenkomsten worden echter altijd automatisch uitbetaald in week 52 van elk jaar. Wanneer de uitzendovereenkomst overgaat van fase A naar fase B, wordt de vakantiedagenreservering omgezet in een evenredig recht op doorbetaling van vakantiedagen.

Toelichting op lid 12 en 13

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

Artikel 32 Ziekte en ongeval

1. De uitzendkracht is verplicht op de eerste verzuimdag van de ziekte of het ongeval daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzendonderneming alsook aan de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens.
2. Voorzover er sprake is van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, is op de uitzendkracht indien deze de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij of zij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was, het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
3. De in lid 2 van dit artikel genoemde aanspraak bestaat uit 91 procent van het geldende loon, met als minimumaanspraak het wettelijk minimumloon, en met als maximaanspraak het maximumdagloon.
4. Ten aanzien van de uitzendkracht die jegens de uitzendonderneming aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte of ongeval, geldt de eerste ziektedag als wachtdag waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.
5. Ten aanzien van de uitzendkracht op wie artikel 10 lid 4 van deze CAO van toepassing is en die aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de Ziektewet, vult de uitzendonderneming de wettelijke uitkering op grond van de Ziektewet aan tot 91 procent van het uitkeringsdagloon vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op enigerlei andere wijze een voorziening treffen. Er geldt een in Bijlage II opgenomen percentage van het loon dat voor deze verzekering c.q. voorziening maximaal op het loon van de uitzendkracht mag worden ingehouden.
6. Indien er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag waarop wegens ziekte het loon zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op het feitelijk loon. Dit percentage is opgenomen in Bijlage II van deze CAO.

Artikel 33 Kostenvergoeding

Tenzij er sprake is van toepassing van inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 worden kosten, in de vorm van onbelaste vergoedingen, vergoed voorzover deze fiscaal zijn toegestaan, gebruikelijk zijn bij de inlener in vergelijkbare functies en/of omstandigheden en door de uitzendonderneming bij de inlener in rekening zijn te brengen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensiekosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Artikel 34 Vakantiewerkers

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze CAO worden verstaan scholieren, studenten en andere

- studerenden, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming. De in lid 2 van dit artikel genoemde regeling kan slechts toepassing vinden in de periode van 1 juni tot 1 september.
2. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 27 lid 1 voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Voor de opbouw van dit recht ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase A een aanvulling voor vakantiedagen die afwijkt van de aanvulling die is voorgeschreven in artikel 27 lid 5. Deze afwijkende opbouw, uitgedrukt in een percentage van feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie, staat vermeld in Bijlage II van deze CAO. Vakantiewerkers kunnen voorts in afwijking van het terzake in het Burgerlijk Wetboek bepaalde geen recht doen gelden op de aanvullingen terzake van bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen als bedoeld in de artikelen 29 en 30 van deze CAO*.

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

Artikel 35 **Pensioen**

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 waarop hun 21-ste verjaardag valt),geldt een pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt de telling van de termijn waarin de uitzendkracht ten minste in 26 weken werkzaam is geweest voor één uitzendonderneming geacht te zijn aangevangen op 1 juli 1998.
3. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referentie-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van deze CAO, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referentie-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van een jaar of langer.
4. Er is per ingangsdatum van deze CAO een Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor Langdurige Uitzendkrachten, belast met de uitvoering van de pensioenregeling voor uitzendkrachten.
5. De pensioenregeling voor uitzendkrachten geschiedt in de vorm van een pensioenstelsel op basis van beschikbare premie waarbij sprake is van een premie van 3,5 procent over het brutoloon. 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 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, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
6. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de betreffende Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor Langdurige Uitzendkrachten, zoals die worden vastgesteld op grond van de statuten en conform het model pensioenreglement van de betreffende Stichting Pensioenfondsen voor Langdurige Uitzendkrachten.
7. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht, voor wie de in lid 1 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt, uitzendarbeit heeft verricht krachtens een uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming.
8. De uitzendonderneming is gerechtigd om maximaal 1/3 gedeelte van de pensioenpremies ten laste te brengen van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt, en op het loon in te houden.
9. De pensioenregeling voor uitzendkrachten is voor het overige neergelegd in het als Bijlage IIIb van de bij deze CAO overgelegde model pensioenreglement van de Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor Langdurige Uitzendkrachten*.

** Verkrijgbaar als aparte publicatie.*

Artikel 36 **Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen**

Indien de uitzendkracht een klacht heeft jegens de uitzendonderneming, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de uitzendovereenkomst, dan wel terzake van die uitzendovereenkomst een geschil aanhangig wenst te maken als hierna in artikel 37 nader omschreven, dient hij allereerst in overleg te treden met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming is dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de uitzendkracht tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat niet

mogelijk is, de uitzendkracht een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

Artikel 37 **Geschillencommissie**

1. Er is een Geschillencommissie voor het Uitzendwezen*, bestaande uit zeven leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan één lid het voorzitterschap zal vervullen en zal worden aangewezen door partijen bij deze overeenkomst. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zullen worden aangewezen door partij ter ene zijde en drie leden en drie plaatsvervangende leden, zullen worden aangewezen door de gezamenlijke partijen ter andere zijde. In de benoeming van de desbetreffende leden en plaatsvervangende leden zal onverwijld worden voorzien. Doet zich een vacature voor, tijdelijk of definitief, dan zal door de partij of door partijen, die dit aangaat, onverwijld daarin worden voorzien.
2. De geschillencommissie geeft op verzoek van uitzendondernemingen of uitzendkrachten, betrokken bij een geschil, over de uitvoering of de toepassing van deze overeenkomst, een uitspraak.
3. Van een beslissing van de geschillencommissie zal in alle gevallen arbitraal hoger beroep kunnen worden ingesteld met uitzondering van die zaken, waarin de rechter, voor wie het geschil anders had moeten zijn gebracht, zonder beroep zou hebben moeten vonnissen. De benoeming van de arbiters voor het arbitraal hoger beroep en de vaststelling van het aantal arbiters geschiedt door de President van de Rechtbank te Amsterdam; de benoeming geschiedt bij voorkeur uit leden of oud-leden van de rechterlijke macht. Het bepaalde in de leden 4 tot en met 13 is met betrekking tot het arbitraal hoger beroep van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat in lid 8 in plaats van 'rechtbank, sector kanton' moet worden gelezen: '(arrondissements)rechtbank'.
4. Indien de geschillencommissie tot het oordeel komt dat zij onbevoegd is om over een geschil dat te harer kennis is gebracht te oordelen, dient zij partijen bij deze overeenkomst hiervan onverwijld in kennis te stellen.
5. De werkwijze van de geschillencommissie wordt bij reglement door de commissie vastgesteld. Bij reglement wordt tevens vastgesteld in welke samenstelling de geschillencommissie een geschil kan behandelen, met inachtneming van het bepaalde in lid 6 van dit artikel. Een en ander zal onverlet laten de wettelijke bepalingen omtrent arbitrage.
6. Het ingevolge lid 5 van dit artikel bij reglement bepaalde omtrent de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen, zal in elk geval het volgende inhouden.
 - a. De voorzitter van de geschillencommissie maakt in elk geval deel uit van de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen.
 - b. Het aantal (plaatsvervangende) leden van de geschillencommissie dat een geschil behandelt, kan worden vastgesteld op 3, 5 of 7.
 - c. Elke zijde der CAO-partijen zal hierin in aantal gelijkelijk vertegenwoordigd zijn.
7. De leden en plaatsvervangende leden van de geschillencommissie alsmede de eventueel door de commissie aan te wijzen secretaris zullen geheimhouding betrachten omtrent feiten en omstandigheden, waarvan zij als lid of plaatsvervangend lid van de geschillencommissie kennis konden nemen, alsmede over de door de leden of plaatsvervangende leden van de commissie uitgebrachte stemmen; zij mogen voorts in woord en geschrift geen mededeling doen over hun besluitvorming na afloop van de zitting van de commissie, leidende tot de uitspraak der commissie.
8. Voor de behandeling van een geschil, gelden vanaf 1 juli 2003 voor de eisende partij griffierechten ter hoogte van € 49,-. Daarnaast kan de geschillencommissie een door haar vast te stellen bedrag van de kosten bij haar uitspraak geheel of ten dele ten laste brengen van ieder der partijen betrokken bij het geschil of bij de partij, die in het ongelijk is gesteld. Dat bedrag zal echter niet het bedrag overschrijden van een kostenveroordeling door de rechter sector kanton in een vergelijkbare zaak.
9. De geschillencommissie kan, alvorens een zaak in behandeling te nemen, van partijen een waarborgsom verlangen onder omstandigheden en voor een bedrag, door haar zelf te bepalen, zulks met inachtneming van het in het vorige lid bepaalde en onder respectering van de regels van kosteloze rechtsbijstand ingevolge de wet.
10. De geschillencommissie zal partijen bij deze overeenkomst jaarlijks een overzicht doen toekomen van haar uitspraken, waarbij overigens de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen blijft gewaarborgd.
11. Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd op het bureau van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
12. Ten aanzien van alle bij de geschillencommissie aanhangig gemaakte geschillen bepaalt de voorzitter vooraf of deze als klacht danwel als geschil worden behandeld. Indien de voorzitter voornemens is het aanhangig gemaakte geschil als klacht af te handelen, meldt hij dat schriftelijk bij de partij die zulks aanhangig heeft gemaakt binnen een termijn van veertien dagen, te rekenen vanaf het tijdstip van binnenkomst van de klacht of het geschil. Indien de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt

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

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

** Toelichting:*

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

Artikel 38 **Scholing**

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)uitzendkracht verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Uitzendondernemingen zijn verplicht 1,02 procent van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten verschuldigde brutoloon als bedoel in artikel 35 lid 5 van deze CAO te besteden aan scholing van uitzendkrachten. Deze collectieve bestedingsverplichting omvat tevens alle uitkeringen in het kader van een persoonlijk opleidingsbudget (P.O.B., zie verder lid 5 van dit artikel) en bestede scholingskosten.
3. Onder scholingskosten worden verstaan:
 - de ten laste van de werkgever komende directe loonkosten van de uitzendkrachten die in werktijd opleidingen volgen (gedeerfde arbeidskosten);
 - de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfskosten en vergoedingen van studiekosten.
4. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur.
 - bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk.
 - na afloop van de activiteit wordt door of namens de uitzendonderneming de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
5. De uitzendkracht werkzaam in fase B heeft recht op een P.O.B. Het P.O.B. zal worden opgebouwd vanaf het moment dat de uitzendkracht werkzaam is in fase B met één procent van het feitelijk loon. Reeds in fase A, na in 26 weken arbeid te hebben verricht, zal de uitzendonderneming aanvangen met de opbouw van het P.O.B. met voornoemd percentage. In fase A bestaat geen individueel recht op het gebruiken van het P.O.B. voor de uitzendkracht.
6. De uitzendkracht zal in overleg met de uitzendonderneming het saldo van het P.O.B. aanwenden voor opleidingsdoeleinden. Alle directe scholingskosten als bedoeld in lid 2 van dit artikel gemaakt ten behoeve van die uitzendkracht, ook in fase A, zowel door de uitzendkracht als door de uitzendonderneming, zullen worden verrekend met het saldo van het P.O.B., dan wel de collectieve som ad 1,02 procent. De indirecte scholingskosten zullen worden verrekend met de collectieve som ad 1,02 procent.
7. Voorzover een uitzendkracht gedurende fase B geen scholing heeft genoten zal het resterend saldo van het P.O.B. zes weken na het einde van het dienstverband automatisch worden uitgekeerd, tenzij:
 1. aansluitend aan fase B een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de inlenende onderneming dan wel overgegaan wordt naar fase C bij de uitzendonderneming waar de uitzendkracht werkzaam is;
 2. scholing aan de uitzendkracht is aangeboden, maar door deze is geweigerd;
 3. de uitzendkracht een dringende reden heeft gegeven tot beëindiging van de uitzendovereenkomst.
8. Uitkering van het resterend saldo van het P.O.B. als hierboven onder lid 7 bedoeld kan, indien de uitzendonderneming zulks wenst en de uitzendkracht daarmee instemt, tevens geschieden in de vorm van een scholingsvoucher.

9. Indien de uitzendkracht en/of de uitzendonderneming dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.).
10. Wordt aan de uitzendkracht scholing aangeboden, dan komen partijen dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.
11. Uitzendondernemingen zijn verplicht jaarlijks vóór 1 juli een gewaarmerkte schriftelijke verklaring aan de Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken betreffende de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden, een en ander vergezeld van een verklaring omtrent de juistheid van de verstrekte cijfers van een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent.
12. De uitzendkracht die een uitzendovereenkomst heeft in fase B, heeft recht op scholing indien en voorzover zijn P.O.B. toereikend is voor de financiering daarvan.
13. Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht te versterken en is functie- en/of arbeidsmarktgerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming.
14. De uitzendonderneming is bevoegd bij de uitzendkracht, indien en voorzover het P.O.B. niet toereikend is voor de financiering van de scholing, een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. Deze eigen bijdrage zal niet meer bedragen dan 50 procent van het meerdere boven het P.O.B. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een periodieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de uitzendovereenkomst bestaan uit een inhouding per uur.
15. Indien de uitzendonderneming meer scholingskosten vergoedt dan dat het P.O.B. bedraagt, kan de uitzendonderneming voor dat meerdere bij de uitzendkracht bedingen dat hij dat geheel of gedeeltelijk terugbetaalt als de uitzendkracht de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de uitzendovereenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de uitzendkracht wordt beëindigd. In dat geval treft de uitzendonderneming een redelijke terugbetalingsregeling met de uitzendkracht. Deze terugbetaling zal niet meer bedragen dan de bijdrage van de uitzendonderneming boven het P.O.B. Tevens is de uitzendonderneming bevoegd tot verrekening van dat meerdere bij de eindafrekening.

Artikel 39 **Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, zullen in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
 - a. Gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen ondernemingen of de eigen bedrijfstak;
 - het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
 - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
 Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht, waarbij deze op basis van voor de betrokkenen gegronde redenen de publicatie van genoemde berichten en/of mededelingen op kan houden, tot nader overleg met de betrokkenen of de betrokken werkgeversorganisatie(s) heeft kunnen plaatsvinden;
 - b. Gebruik te maken van vergaderruimte binnen de onderneming ten behoeve van veranderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden.
2.
 - a. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
 - b. Met inachtneming van de verplichtingen die voor de werknemer als voornoemd voortvloeiën uit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming voor de betrokken werknemer gestelde taken en doeleinden, zal de ondernemingsleiding ervoor zorgdragen dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie - partij bij deze CAO - uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn rechten of positie als werknemer wordt geschaad.

- c. In geval van een - mede door de ondernemingsraad vastgestelde - schending van de onder 2. vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder 2. vermelde afspraak in overleg tussen de ondernemingsleiding en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 37 van deze CAO vermelde geschillencommissie.

Artikel 40 **Dispensatie**

Ondernemingen die vóór de invoering van de wet Flexibiliteit en zekerheid arbeidskrachten ter beschikking stelden conform de definitie van 7:690 BW, met gebruikmaking van het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht en daarbij hanteren een van de CAO afwijkend pakket aan secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, per saldo ten minste gelijkwaardig aan de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden vervat in deze CAO, kunnen geheel of gedeeltelijk dispensatie vragen van de in deze CAO vervatte voornoemde voorwaarden. Deze dispensatie wordt verleend door de in de aanhef van deze CAO genoemde CAO-partijen, maximaal voor de duur van de looptijd van de bepaling(en) waarvoor dispensatie wordt verleend.

Artikel 41 **Looptijd**

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

- a. met betrekking tot de artikelen 1 tot en met 17, 38, 41, 42 lid 2, 3 en 4, 43 en 46: voor een tijdvak van vijf jaar;
- b. met betrekking tot alle overige artikelen, alsmede de bijlagen en de protocollen: voor een tijdvak van twaalf maanden, te weten van 29 maart 2004 tot 4 april 2005.

Artikel 42 **Pensioenonderzoek, evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen**

1. Uitgangspunt voor CAO-partijen is dat per 1 januari 2005 wordt overgegaan op een middelloonstelsel:
 - met een franchise AOW laag (is alleenstaande);
 - met een premieverhouding van 1/3 werknemer en 2/3 werkgever;
 - en een door het stelsel bepaalde premie,welk stelsel van toepassing zal zijn op uitzendkrachten die voldaan hebben aan de eisen, gesteld voor het bereiken van fase 3. Het beschikbaar-premiestelsel blijft echter gehandhaafd voor uitzendkrachten die wel voldoen aan de eisen, gesteld aan het bereiken van fase 2 maar niet aan de eisen, gesteld aan het bereiken van fase 3. Daarbij wordt de premie van dit beschikbaar-premiestelsel bepaald door de premie middelloon.
CAO-partijen zullen direct onderzoek starten naar:
 - de hoogte van de noodzakelijke premie in het na de looptijd van artikel 33 in te voeren middelloonstelsel;
 - de vraag op welke wijze zo nodig de overbrugging van het ene naar het andere stelsel moet worden vormgegeven.Ter gelegenheid van de evaluatie van het pakket regelingen als omschreven in deze CAO kan worden bezien of er aanleiding is om het uitgangspunt te verlaten dat met ingang van 1 januari 2005 zou moeten worden overgestapt naar een middelloonsysteem.
2. Partijen zullen uiterlijk op 29 maart 2008 met elkaar in onderhandeling treden over de totstandkoming van een nieuwe CAO of tot verlenging van de lopende 5-jarige bepalingen van deze CAO.
3. Bij de onderhandelingen over een nieuwe meerjarige CAO, dan wel over verlenging met eventuele aanpassingen van de lopende CAO, zullen partijen niet dan op goede aan de evaluatie te ontleen gronden voorstellen tot aanpassing van het in deze CAO vastgestelde pakket van regelingen doen, ervan uitgaande dat partijen de intentie hebben in beginsel een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een periode van opnieuw vijf jaren overeen te komen.
4. Indien geen der partijen de bepalingen uit deze CAO, genoemd in artikel 39 sub a. van deze CAO, bij aangetekend schrijven uiterlijk op 29 maart 2009 heeft opgezegd, dan wel indien - in geval van opzegging ten tijde van het aflopen van de genoemde CAO-bepalingen - nog geen nieuwe CAO is gesloten, worden deze bepalingen automatisch verlengd. De duur van die verlenging is een jaar.

Toelichting:

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

Artikel 43 Tussentijdse wijziging

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

Artikel 44 Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door de partijen betrokken bij deze CAO waarvan de Statuten en Reglementen I en II integraal onderdeel uitmaken van deze CAO. De stichting is gevestigd te Lijnden en heeft zijn secretariaat op postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.
2. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de partijen betrokken bij deze CAO gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
3. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in een daartoe door de SNCU op te stellen reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten getrouwelijk worden nageleefd. Hiertoe dient de onderneming een deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie te voeren, waaronder mede wordt begrepen:
 - a. artikel 5 lid 2 Voorwaarden van uitzending CAO voor Uitzendkrachten (de geschreven arbeidsovereenkomst);
 - b. artikel 19 Tijdverantwoording CAO voor Uitzendkrachten;
 - c. artikel 21 Functie-indeling CAO voor Uitzendkrachten;
 - d. artikel 22 Beloning CAO voor Uitzendkrachten;
 - e. artikel 25 Loonafrekening CAO voor Uitzendkrachten;
 - f. artikel 32 lid 3, 5 en 6 Ziekte en ongeval CAO voor Uitzendkrachten;
 - g. artikelen 11, 12 en 13 van de Uitvoeringsbepalingen van bijlage I deel B Beloningsregeling van de CAO voor Uitzendkrachten.

Artikel 45 Nadere bepalingen

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

Artikel 46 CAO-bepalingen

De bepalingen van deze CAO zijn zogenaamde minimumbepalingen.

Bijlage I **Beloningsregeling uitzendkrachten**

Deel A. Functie-indeling

Toelichting:

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

Het betreft de volgende instrumenten:

1. Functieraster (inclusief functieniveaunkenmerken).
Dit bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/para-medisch en overigen).
Het raster bevat bovendien een omschrijving van de niveaubepalende kenmerken (aard van het werk, indicaties van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid) van elke functiegroep, aangevuld met opleidingskenmerken.
2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.
De vaststelling van de uiteindelijke functie van de uitzendkracht heeft gevolgen voor diens feitelijk loon. Daarom dient iedere vaststelling van de functie volgens een vast stramen te verlopen en afzonderlijk gedocumenteerd te worden.
3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
4. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie www.abu.nl).

1. Functieraster

functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties				
Func-tie-groep	A	B	C	Administratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-)medisch	Overigen
	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	Mate van zelfstandigheid				
Groep 1	Zeer eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor geen vakkenis en slechts een geringe ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht	- Archiefmedewerker	- Productiemedewerker - Inpakker - Algemene Dienst-medewerker - Magazijnmedewerker A - Bijlifter (lader/losser)		IV - Casitiere - Winkelmedewerker - Schoonmaker A - Agrarisch medewerker - Afwasser - Keukenhulp
Groep 2	Eenvoudige werkzaamheden van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor zeer beperkte vakkenis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht	- Administratief medewerker A - Medewerker tekstverwerking - Postkamer medewerker	- Magazijnmedewerker B - Hefttruckchauffeur - Loodsmedewerker (lader/losser) - (Post)sorteerder - Orderverzamelaar - Hulpmonteur/montage medewerker - Postbesteller	- Thuisbulp (basis)	- Call centre medewerker A - Hefttruckchauffeur - Cateringmedewerker - Medewerker bediening (horeca)
Groep 3	Eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor enige mate van vakkenis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, met een geringe mogelijkheid tot behouding van de eigen werking en werkvorgende	- Administratief medewerker B - Receptioniste/Telefoniste A - Telefoniste	- Chauffeur bestelauto /koerier - Magazijnmedewerker C - Machinebediener	- Verpleegassistent	- Call centre medewerker B - Winkelverkoper detailhandel - Administratief medewerker verkoop binnen dienst - Serveerster - Kok productie - Portier (hotel)
Groep 4	Minder eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vakkenis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, waarbij in beperkte mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werking en werkvorgende en het afstemmen daarvan op het werk van anderen	- Secretariaat A - Administratief medewerker C - Receptioniste/Telefoniste B	- Onderhoudsmonteur A	- Verzorgende thuisbulp - Verpleeghulp	- Call centre Medewerker C - Hostess
Groep 5	Moeilijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkenis en de daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werking en werkvorgende en de afstemming daarvan op het werk van anderen	- Secretariaat B - Administratief medewerker D	- Productiemedewerker/vrachtplanner - Onderhoudsmonteur B - Constructiebankwerker - Tekenaar WTB	- Ziektenverzorgende	- Verkoop binnen dienst medewerker A - Keizer (luxer restaurant) - Zelfstandig verkende kok - Receptioniste (hotel)
Groep 6	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkenis en een ruime mate van vaardigheid/ervaring is vereist. Aanvullende vak/berepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen	- Secretariaat C - Boekhouder	- E&I-monteur	- Gespecialiseerde verzorgende thuisbulp	- Verkoop binnen dienst medewerker B - Systeembeheerder A - Chefkok klein restaurant
Groep 7	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkenis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak/berepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vaktoelating, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen	- Secretariaat D	- Tekenaar/constructeur WTB	- Verpleegkundige orthopedie	- Systeembeheerder B - Applicatieprogrammeur A - Verpleegvoorder - Restaurantmanager fast-food
Groep 8	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden en hogere berepssniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschakelen van ontwikkelingen e.d.	- Bedrijfs-economisch analist - Management-assistent	- Chef onderfroude	- Fysiotherapeut - IC-verpleegkundige	- Docent basisonderwijs - Verkoop A - Applicatieprogrammeur B - Personeelsfunctionaris
Groep 9	Specialistische en/of organisatorische/coördinerende werkzaamheden die bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied ('vakspecialisit') resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisatorisch werkgebied vragen	Waarvoor kennis, vaardigheden en hogere berepssniveau of academisch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/organisatorisch) initiëren en ontwikkelen	- Chef financiële administratie	- Constructeur WTB - Chef productie	- Hoofd fysiotherapie	- Bedrijfsleider hotel/restaurant - Docent middelbaar berepssonderwijs - Verkoop B

2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

1. Stel de functietitel vast en neem het profiel van de functie, zoals door aanvrager ingediend, door.
2. Beantwoord de volgende vragen aan de hand van de functieniveaumenkenmerken in het functieraster:
 - Kolom A. Wat is de kern van de aard van het werk?
 - 0 A1
 - 0 A2
 - 0 A3
 - 0 A4
 - 0 A5
 - 0 A6
 - 0 A7
 - 0 A8
 - 0 A9

 - Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.
 - 0 B1
 - 0 B2
 - 0 B3
 - 0 B4
 - 0 B5
 - 0 B6
 - 0 B7
 - 0 B8
 - 0 B9

 - Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.
 - 0 C1
 - 0 C2
 - 0 C3
 - 0 C4
 - 0 C5
 - 0 C6
 - 0 C7
 - 0 C8
 - 0 C9
3. Indien het verschil tussen A en B, B en C, of A en C meer bedraagt dan één niveau, begin dan opnieuw bij kolom A.
4. Het niveau dat twee of drie keer wordt aangegeven, wordt vastgesteld als het functieniveau waarop een functie in principe wordt ingedeeld.
5.
 - a. Selecteer een referentiefunctie uit het functieraster op het vastgestelde niveau en in de relevante discipline (functiecategorie), met dezelfde of verwante functietitel.
 - b. Komt een referentiefunctie met dezelfde of een verwante functienaam niet in het raster voor, gebruik dan het aanvullende hulpmiddel.
6. Vergelijk het functieprofiel van de gekozen referentiefunctie met het profiel van de functie zoals aangeleverd door de aanvrager. Dit ter finale controle.
7. Bij een significante mismatch start u weer bij 1 en verifieert u het door de aanvrager ingediende profiel van de uitzendfunctie.

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

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

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

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

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

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

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Administratief assistent/Medewerker licht	I	Administratief medewerker A + B
Administratief hbo-niveau	I	Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist
Administratief medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Afdelingssecrtaresse	I	Administratief medewerker B Secrtaresse A + B
Afwashulp medisch	IV	Afwasser
Afwasser/Afwashulp	IV	Afwasser
Agrarisch medewerker	IV	Agrarisch medewerker
Archieffassistent	I	Archieffmedewerker
Archieffmedewerker	I	Archieffmedewerker
Assemblagemedewerker	II	Productiemedewerker
Baliemedewerker	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Barkeeper	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Bedieningmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Bedrijfsrestaurantmedewerker	IV	Keukenhulp Catering medewerker
Bejaardenhulp	III	Thuishulp (basis)
Bejaardenverzorgende	III	Thuishulp (basis) Verpleegassistent
Belader	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Besteller/Koerier	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Bijrijder (vrachthouder)	II	Bijrijder
Binnendienstmedewerker	IV	Administratief medewerker verkoopbinnendienst Verkoopbinnendienst medewerker A + B
Bloembinder	IV	Agrarisch medewerker
Bloemensnijder	IV	Agrarisch medewerker
Bode/Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Boekhouder assistent	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudkundige MBA/SPD-niveau	I	Boekhouder
Buffetmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca Cateringmedewerker
Caissière	IV	Caissière
Callcentermedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienst medewerker A + B
Cateringmedewerker	IV	Keukenhulp Afwasser Cateringmedewerker
Chauffeur	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur groot	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur klein/bestelauto/BE	II	Chauffeur bestelauto/koerier
CO2-lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienst medewerker A + B Vertegenwoordiger

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montagemedewerker
Datatyfist/Data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Docent	IV	Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker Ibo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B
Enquêteur	IV	Callcentermedewerker A
Expeditiemedewerker	II	Orderverzamelaar Magazijn medewerker A t/m C Expeditie medewerker/Vrachtplanner
Financieel (administratief) medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D Boekhouder
Gezinsverzorgende	III	Verzorgende thuishulp
Heftruckchauffeur/Heftruckmachinist	II	Heftruckchauffeur
Horeca/Huishouding algemeen medewerker	IV	Afwasser Keukenhulp
Horecamedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Hostess	IV	Hostess
Huishoudelijk medewerker	IV	Algemene dienst medewerker Keukenhulp
Hulpmonteur	II	Hulpmonteur/Montage- medewerker
Industrieel medewerker	II	Productiemedewerker
Inpakker/In- en uitpakker	I	Inpakker
Intensive care assistent	III	IC-verpleegkundige
Interieurverzorger	IV	Schoonmaker A
Kasmedewerker / kas/balie	IV	Caissière
Kassier winkel	IV	Caissière
Kelner/Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster Kelner
Keukenhulp/Keukenassistent/Keuken- medewerker	IV	Keukenhulp
Klusjesman/Klusser	II	Algemene dienst medewerker
Kok	IV	Kok productie Zelfstandig werkend kok Chef-kok klein restaurant
Kwekerijhulp	IV	Agrarisch medewerker
Lader/Losser	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Logistiek medewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker
Loodsmedewerker	II	Loodsmedewerker
Machinebediener CNC	II	Monteur A
Magazijnmedewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C
Managementassistent	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Montagemedewerker	II	Hulpmonteur/Montage- medewerker
Monteur	II	Monteur A en B
Monteur elektro	II	Monteur A en B

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

4. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines*:

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

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

Deel B. Beloningsregeling

De beloningsregeling

Inleidende bepalingen en definities

1. Salaristabel

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

2. Functiegroep

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

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

3. Periodieken

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

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

Salarissen

4. a. Normtabel salarissen

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

Normtabel in euro's per 29 maart 2004

Functiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Eindsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	7,79	9,86	2,75
2	8,03	10,46	2,75
3	8,33	11,16	2,75

4	8,71	12,02	2,75
5	9,11	12,96	2,75
6	9,56	14,06	2,75
7	10,12	15,27	2,75
8	10,75	17,30	2,75
9	11,49	19,47	2,75

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

4. c. *Bijzondere toepasselijkheid instroombabel*
 De instroombabel is naast de in artikel 4b. genoemde gevallen van toepassing in de gevallen als genoemd in Bijlage III.

Instroombabel in euro's vanaf 1 januari 2004

Functiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	7,30	2,75
2	7,46	2,75
3	7,89	2,75

4. d. *Salarissen jeugdigen*
 Voor uitzendkrachten die jonger dan 23 jaar zijn, gelden salarissen die van de voor hen geldende in de instroombabel of in de normtabel opgenomen salarissen met de volgende, per leeftijd vastgestelde, percentages zijn afgeleid:
 15-jarige 30 procent
 16-jarige $34\frac{1}{2}$ procent
 17-jarige $39\frac{1}{2}$ procent
 18-jarige $45\frac{1}{2}$ procent
 19-jarige $52\frac{1}{2}$ procent
 20-jarige $61\frac{1}{2}$ procent
 21-jarige $72\frac{1}{2}$ procent en
 22-jarige 85 procent
 Voor de vaststelling van het feitelijk loon wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.
4. e. *Verplichte correctie in verband met het Wettelijk Minimumloon*
 Indien het feitelijk loon voor een voltijds werkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van het feitelijk uurloon plaatsvinden zodat dit niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
4. f. *Toepassing inlenersbeloning*
 Indien de uitzendonderneming toepassing van de inlenersbeloning overeenkomt overeenkomstig artikel 22 lid 5 sub a. past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlener. De toepassing van de inlenersbeloning, zowel ingevolge artikel 22 lid 5 sub a. als toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., kan leiden tot een lagere beloning dan opgenomen in de beloningsregeling van de onderhavige CAO.
4. g. *Informatie over inlenersbeloning*
 De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep.

Voor genoemde toepassing van inlenersbeloning zal nooit worden toegepast met terugwerkende kracht.

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

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel minimumtoeslagfactoren

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

feestdag op

maandag-vrijdag	1.50	1.50	1.50
zaterdag-zondag	2.00	2.00	2.00

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel maximumtoeslagfactoren

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

feestdag op

maandag-vrijdag	2.50	2.50	2.50
zaterdag-zondag	3.00	3.00	3.00

5. b. *Toeslagen onregelmatige werktijden van de inlener*
 Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 het loon toepast van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
5. c. *Dispensatie*
 Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
6. a. *Overwerktoeslag*
 Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van het feit of sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een half uur wordt niet als zodanig aangemerkt.
 De toeslagfactor zal minimaal 1.25 bedragen.
 De toeslagfactor zal maximaal 1.50 bedragen.

6. b. *Overwerktoeslag van de inlener*
Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 de inlenersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
6. c. *Dispensatie*
Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de overwerktoeslag toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
6. d. Indien de artikelen 6a. en/of 6b. worden toegepast vinden de artikelen 5a. en 5b. geen toepassing.
7. In Bijlage I deel B (beloningsregeling) is opgenomen een instroom- en een normtabel. De verwerking van wijzigingen in deze tabellen vindt als volgt plaats. Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen partijen betrokken bij de CAO voor Uitzendkrachten elk jaar, telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar. Over de bedragen vermeld in de instroomtabel zullen de wettelijke verhogingen van het minimumloon worden toegepast. De tabel per 1 januari 2004 is opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
8. De toeslagen en vermenigvuldigingsfactoren, toegekend op grond van de artikelen 5a., 5b., 6a. en 6b. van de Beloningsregeling uitzendkrachten opgenomen in Bijlage I, worden betaald over het feitelijk loon.
9. *Overgang naar andere uitzendonderneming*
Een uitzendonderneming die een uitzendkracht te werk stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal zoveel als mogelijk blijkt rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep.
Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en deze CAO geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform deze beloningsregeling wordt voortgezet.

Uitvoeringsbepalingen

10. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 5 en 6 van deze beloningsregeling, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.
11. Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk, de functiegroep, het aantal gewerkte weken bij dezelfde uitzendonderneming en het toegekende feitelijk loon aangegeven. Voorts wordt aan de uitzendkracht de uitkomst ter hand gesteld van de toepassing van de beslisboom met betrekking tot de functieniveaumenken:
 - a. aard van de werkzaamheden;
 - b. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring;
 - c. mate van zelfstandigheid;
 - d. keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (artikel 22 lid 5 sub a.) en indien van toepassing de functiegroep.
12. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van 22 lid 5 sub b. wordt zulks schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.
13. Op zijn minst maandelijks wordt de uitzendkracht een loonafrekening verstrekt. Voor de aanvang van de uitzending zal de uitzendonderneming bij de uitzendkracht informeren op welke wijze, hetzij in persoon, hetzij per post, hij de loonafrekening verstrekt wil krijgen. Indien de uitzendkracht daarmee instemt zal de afrekening in plaats van per reguliere post, per elektronische post verstrekt kunnen worden. De loonafrekening bevat voorts de volgende gegevens:
 - a. de totale brutobeloningen zo nodig onderverdeeld in normale en toeslaguren en eventuele overuren;
 - b. eventuele supplementies;
 - c. eventuele onkostenvergoedingen;
 - d. de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, WW, WAO, ZFW en LB;

- e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen;
 - f. de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim, feestdagen, vakantie- en verlofdagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's;
 - g. de geldende functiegroep(schaal) op basis van deze CAO.
14. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzendkracht een verklaring te doen toekomen, waarin vermeld staat in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en hoeveel weken er gewerkt is voor desbetreffend uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 16 van deze CAO omschreven schriftelijke opgave.

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

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

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

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

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

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

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

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

Toelichting:

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

Bijlage II **Reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie 2004**

1. Het percentage, bedoeld in artikel 27 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 10,30 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen (in 2004: 233) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52), zondagen (in 2004: 52) en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2004: 5), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 29 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt 0,6 procent.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 30 lid 2 sub a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 2,15 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt (in 2004: 5) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen (in 2004: 233) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52), zondagen (in 2004: 52) en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2004: 5), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 34 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 8,26 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijds-jaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers (in 2004: 242) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52) en zondagen (in 2004: 52), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 5 van de onderhavige CAO bedraagt voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58 procent en 1,33 procent.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 6 van de onderhavige CAO bedraagt voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71 procent en 1,16 procent.

Bijlage III Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon

1. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 22 van deze CAO salarisschalen toe te passen van de inlenende onderneming die zich qua niveau onder de normtabel bevinden, na dispensatie van de hieronder beschreven beloningscommissie. Dispensatie is slechts vereist indien de uitzendonderneming kiest voor het toepassen van de (lagere) schalen van de inlenende onderneming en voor het overige (toeslagen en dergelijke) onderhavige CAO toepast.
2. In afwijking van artikel 22 kan de instroomtabel (zie artikel 4c bijlage 1 deel B (beloningsregeling)) worden toegepast in de navolgende situaties:
 - bijzondere situaties (bv. specifieke seizoensarbeid);
 - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de ABU-CAO niet mogelijk is).

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

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

Protocollen

Protocol A **Stichting voor Opleiding & Ontwikkeling**

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

Het bestuur van de stichting zal paritair worden samengesteld uit vier vertegenwoordigers van werknemerszijde en vier vertegenwoordigers van werkgeverszijde. Het bestuur van de stichting stelt haar eigen reglement vast.

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

Partijen, betrokken bij de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003, overwegende:

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

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

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

Partijen stellen vast, dat de verplichting tot het in acht nemen van de termijn van artikel 6 lid 1 WMCO door de Centraal organisatie Werk en Inkomen (CWI), afdeling Juridische Zaken aan de orde is indien een werkgever voornemens is de dienstbetrekkingen van ten minste twintig werknemers werkzaam in een werkgebied op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstip te doen eindigen. Werkgebieden van de CWI omvatten doorgaans een provincie. Een uitzendonderneming heeft meestal meer dan één vestiging in een provincie. Vestigingen zijn gewoonlijk financieel en economisch zelfstandige eenheden binnen de uitzendonderneming.

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

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

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

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

- Indien bij één inlener, dat wil zeggen een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de WMCO, de opdracht(en) voor een groep van meer dan twintig uitzendwerknemers in één keer worden beëindigd, meldt de uitzendwerkgever dat bij deze betrokken CAO werknemersorganisaties op zodanig moment dat het overleg nog van invloed kan zijn op de te nemen besluiten.
- Indien vervolgens blijkt dat de uitzendonderneming niet in staat is alle betrokken uitzendwerknemers te herplaatsen en een groep van twintig of meer uitzendkrachten werkzaam in fase C resteert, geven de werknemersorganisaties in beginsel een verklaring af als bedoeld in artikel 6a, opdat de uitzendwerkgever geen wachtermijn in acht hoeft te nemen als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de WMCO. In dat geval is de uitzendonderneming aan de betrokken werknemers een vergoeding verschuldigd overeenkomstig de zogenaamde kantonrechttersformule (waarbij de correctiefactor C één is), waarop in mindering komen de loonkosten over de periode vanaf het moment van de melding tot aan de ingangsdatum ontslag waarin de betrokken uitzendmedewerker niet heeft gewerkt en toch loon heeft ontvangen.

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

In het geval van een collectief ontslag als hier bedoeld is de uitzendonderneming niet gehouden de wachtermijn als bedoeld in artikel 13 lid 7 van de CAO in acht te nemen, mits de herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 13 lid 2 van de CAO zijn geleverd.

Protocol C **Studentenregeling**

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

Protocol D **Ziek en beter**

De afspraken in het arboconvenant die zich daarvoor lenen, zullen verankerd worden in de CAO. De branchebegeleidingscommissie zal daartoe voorstellen doen aan het CAO-overleg. Tevens zal dan het in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 geldende protocol H worden geïntegreerd in deze CAO.

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

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

Protocol E **Onderzoek beslisboom**

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

Protocol F **Carrousel**

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

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

Protocol G **Geschillencommissie**

Partijen betrokken bij de CAO voor Uitzendkrachten, overwegende dat

- de geschillencommissie zich een herkenbare functie heeft verworven bij een geschil inzake de uitvoering en toepassing van de CAO voor Uitzendkrachten;

- dat conform artikel 37 lid 10 van de CAO voor Uitzendkrachten de geschillencommissie jaarlijks aan partijen betrokken bij deze overeenkomst inzicht biedt door het verstrekken van een overzicht van haar uitspraken, waarbij de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen blijft gewaarborgd;
 - partijen betrokken bij het geschil eenzelfde positie dienen te hebben,
- komen de volgende afspraak overeen:
1. De geschillencommissie dient binnen de kaders van deze overeenkomst en het arbitragereglement meer transparantie in de behandeling van het geschil te geven aan partijen betrokken bij deze CAO.
 2. De geschillencommissie dient binnen de kaders van deze overeenkomst en het arbitragereglement tijdig het geschil bekend te maken aan partijen betrokken bij deze CAO.
 3. In de loop van het jaar zullen enkele dossiers nader bestudeerd worden ten aanzien van de behandeling van het geschil in relatie tot de redelijkheid van de uitspraak.

Protocol H **Vakantiedagenregeling**

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

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

Protocol I **Loonsverhogingsystematiek**

Partijen streven er naar te komen tot een systematiek waarbij zonder onderhandelingen de jaarlijkse loonsverhoging kan worden overeengekomen. Zij zullen (een) deskundige(n) verzoeken om terzake voorstellen te doen.

Protocol J **Overgangsrecht**

De CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 treedt op 29 maart 2004 in werking. In de CAO is een van het fasensysteem als opgenomen in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 afwijkend fasensysteem opgenomen. Tevens zijn afwijkende bepalingen ten aanzien van de beloningsregeling overeengekomen. De uitgangspunten van het overgangsrecht zijn de beginselen van directe werking van de nieuwe regelingen en het respecteren van de reeds verkregen rechten. Op 29 maart 2004 zullen alle actieve en inactieve uitzendkrachten worden ingedeeld in het krachtens deze CAO geldende rechtspositiesysteem. Onderstaand is het overgangsrecht ten aanzien van rechtspositie, beloning en scholing opgenomen.

Overgangsrecht Rechtspositie

Fase 1: werkzaam op 29 maart

1. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst in fase 1, stroomt in in fase A. De weken waarin in fase 1 reeds uitzendarbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming, worden in mindering gebracht op de maximale duur van 78 weken in fase A. Voor het overige is artikel 8 van deze CAO van toepassing¹.

Fase 1: werkzaam voor 29 maart

2. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam is in fase 1 en er op of na 29 maart sprake is van een onderbreking van minder dan 26 weken tussen twee uitzendovereenkomsten, zal het aantal weken dat de desbetreffende onderbreking reeds voortduurt meetellen voor de onderbrekingsregeling in fase A² bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004. Indien de onderbreking sinds de laatste uitzendovereenkomst in fase 1 op of na 29 maart 2004 reeds 26 weken of meer voortduurt, stroomt de uitzendkracht in aan het begin van fase A bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004.

Fase 2: werkzaam op 29 maart

3. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst in fase 2, stroomt in in fase A. De weken waarin in fase 1 en 2 tezamen reeds uitzendarbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming voorzover er in fase 2 geen sprake is geweest van een onderbreking

van langer dan drie maanden, worden in mindering gebracht op de maximale duur van 78 weken in fase A. Voor het overige is artikel 8 van deze CAO van toepassing.

Fase 2: werkzaam voor 29 maart

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

Fase 3: algemeen

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

Fase 3: 26 weken of meer werkzaam op 29 maart

6. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is in fase 3, waarbij de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming in fase 3, inclusief de onderbrekingen daartussen van drie maanden of korter, 26 weken of meer bedraagt, stroomt in in fase B. Voor deze uitzendkracht geldt dat het aantal reeds overeengekomen uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming in fase 3 in mindering worden gebracht op het maximale aantal van acht uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B. De gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten in fase 3, inclusief onderbrekingen van minder dan drie maanden, wordt voorts in mindering gebracht op de maximale duur van twee jaar van fase B bij dezelfde uitzendonderneming³.

Fase 3: minder dan 26 weken werkzaam op 29 maart

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

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

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

Fase 3: onderbreking van drie maanden of korter

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

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

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

Fase 3: onderbreking van 26 weken of meer

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

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

Fase 4: algemeen

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

Fase 4: onderbreking korter dan 26 weken

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

Fase 4: onderbreking van 26 weken of meer

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

Periode- en ketensysteem: algemeen

10. De uitzendkracht die voor of op 29 maart 2004 werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, blijft bij dezelfde uitzendonderneming werkzaam op basis van (een) arbeidsovereenkomst(en) op grond van 7:668a BW. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt die laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, overeenkomstig de regels van 7:668a BW.

Periode- en ketensysteem: onderbreking korter dan drie maanden

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

Periode- en ketensysteem: onderbreking van drie maanden of langer

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

Periode- en ketensysteem: onderbreking van 26 weken of langer

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

Periode- en ketensysteem: onbepaalde tijd

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

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

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

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

Overgangsrecht Beloning

Periodieke loonsverhoging

15. De eerstvolgende periodiek waar een uitzendkracht ingevolge de beloningsregeling van de CAO 1999-2003 op of na 29 maart 2004 recht op heeft is niet langer een verhoging van het garantiebasisuursalaris, maar is een verhoging van het feitelijk loon ad 2,75 procent. De eerstvolgende periodiek wordt toegekend na 52 gewerkte weken sinds de laatste toekenning van de periodiek voor 29 maart 2004 bij dezelfde uitzendonderneming.

Inlenersbeloning

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

SMU: algemeen

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

SMU: niet langer van kracht

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

Bepaalde tijd: loon bij wegvallen uitzendarbeid

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

Onbepaalde tijd: loon bij wegvallen uitzendarbeid

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

Volgers

21. Indien de uitzendonderneming krachtens Bijlage V lid 1b. sub 3 en lid 2b. sub 3 juncto lid 3 van de CAO 1999-2003 de initiële loonsverhoging toepast voortvloeiend uit de arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener en derhalve ingevolge artikel 5b. en 6b. Bijlage I deel B van de CAO 1999-2003 tevens de toeslagen van de inlener toepast, wordt dit niet aangepast in de per 29 maart 2004 lopende terbeschikkingstelling, zolang er geen sprake is van verplichte toepassing van de inlenersbeloning ingevolge artikel 22 lid 5 sub b. maar uiterlijk tot 31 december 2004.

Scholing

P.O.B.: aanvang opbouw

22. De uitzendkracht die op 29 maart 2004 werkzaam is en in 26 weken of meer uitzendarbeid heeft verricht voor dezelfde uitzendonderneming, vangt per 29 maart aan met de opbouw van het persoonlijk opleidingsbudget, als bedoeld in artikel 38.

P.O.B.: budget bij aanvang

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

Protocol K Inlenersbeloning

Partijen constateren dat onder het 'naar tijdsruimte vastgestelde loon' (artikel 22 lid 5 onder b. onder 1) naast het rechtens geldende periodeloon in de schaal ook onvoorwaardelijke vaste jaarlijkse loonbestanddelen (zoals een vaste dertiende maand) kunnen vallen. Andere vormen van geldelijke beloning voor de arbeid kunnen naar de overtuiging van partijen daaronder niet begrepen worden. Indien naar de opvatting van partijen betrokken bij deze CAO sprake is van onvoorwaardelijke vaste jaarlijkse loonbestanddelen, zal de ABU in een positieve grondhouding tezamen met de vakorganisaties aan deze CAO-tafel in overleg treden met CAO-partijen bij de CAO waarin deze onvoorwaardelijke vaste jaarlijkse loonbestanddelen zijn overeengekomen teneinde vast te stellen of de uitzendkrachten rechtens aanspraak kunnen maken op deze loonbestanddelen en zo ja hoe deze aan uitzendkrachten zal worden voldaan.

Protocol L Vakbondscontributie

De uitzendkracht werkzaam op grond van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zal, nadat hij dit aan de uitzendonderneming kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een der aan werknemerszijde van deze CAO betrokken vakbonden aan te vragen bij de uitzendonderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.

1. De vakbondscontributie als hierboven vermeld, zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de vakbond of de uitzendkracht, voorzover zulks fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voorzover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, zulks ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd in lid 3 van dit artikel van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.
2. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.
3. De uitzendonderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

1

Uitgave maart 2004

Werknemersorganisaties

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDORP
Telefoon 023 - 565 10 52
Fax 023 - 565 01 50

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon 030 - 273 82 22
Fax 030 - 273 82 25

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Telefoon 0345 - 85 18 51
Fax 0345 - 85 15 00

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 114
1170 AC BADHOEVEDORP
internet: www.abu.nl