

CAO VOOR UITZENDKRACHTEN
1 JUNI 2014 – 31 MEI 2019



NBBU

CAO VOOR UITZENDKRACHTEN
1 JUNI 2014 – 31 MEI 2019



NBBU

1e druk: juni 2014
2e druk: januari 2015 (gewijzigde herdruk)
3e druk: juni 2015 (gewijzigde herdruk)
4e druk: januari 2016 (gewijzigde herdruk)

INHOUDSOPGAVE

ALGEMEEN

1. Werkings sfeer **7**
2. Definities **7**
3. Duur, verlenging en beëindiging van deze overeenkomst **8**
4. Verplichtingen van de uitzendondernemingen **8**
5. Verplichtingen van de uitzendkrachten **9**

AANGAAN EN EINDE VAN DE UITZENDOVEREENKOMST

6. Inschrijving werkzoekende **9**
7. Verstrekken inlichtingen arbeidsverleden **9**
8. Arbeidsduur en werktijden **10**
9. Arbeidsomstandigheden **10**
10. Informatie en afspraken, vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst **10**
11. Het aangaan en einde van de uitzendovereenkomst **11**
12. Fasensysteem en het periode- en ketensysteem **11**
13. Fase 1 en 2 **12**
14. Fase 3 **14**
15. Fase 4 **15**
16. Periode en ketensysteem volgens cao inlener **15**
17. Opvolgend werkgeverschap **16**
18. Rechtspositie bepalen bij opvolgend werkgeverschap **16**
19. Proeftijd en aanzegtermijn **17**
20. Non-concurrentiebeding **17**
21. Tijdverantwoording **18**

LOON

22. Uurbeloning en vergoedingen **18**
23. Wegvallen werk **21**
24. Functie-indeling en functieniveaus **22**
25. Uitkering bij ziekte **22**

VAKANTIE, FEESTDAGEN EN VERLOF

26. Bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen **24**
27. Vakantierechten **25**
28. Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten **26**
29. Kortdurend zorgverlof **28**

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

30. Scholing, verbreden inzetbaarheid en begeleiding van werk naar werk **29**
31. Pensioen **31**

BIJZONDERE GROEPEN

32. AOW-gerechtigde uitzendkrachten **31**
33. Fasensysteem AOW-plus **33**
34. Uitzendkrachten 45-plus **34**
35. Uitzendkrachten en verhoging van de arbeidsparticipatie **34**
36. Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland **36**
36. a. Aanvullende regels behorend bij artikel 36: huisvesting, vervoer en ziektekosten **37**
36. b. Aanvullende regels behorende bij artikel 36: verrekeningen op het uit te betalen loon **39**
36. c. Aanvullende regels behorende bij artikel 36: inhoudingen op het uit te betalen loon **40**
37. Uitzendkrachten werkzaam in de bouwsector **41**
38. Vakantiewerkers **41**
39. Studenten **41**

OVERIG

40. Fiscale regeling vakbondscontributie **42**
41. Hoofdpijnen sociaal statuut **42**
42. Fusies en reorganisaties **42**
43. Dispensatie **43**
44. Gedeeltelijke dispensatie scholingsinspanning **43**
45. Indiening klacht bij de geschillencommissie **43**
46. Cao-wijziging(en) tijdens contractperiode **44**
47. Reorganisatie van cao-partijen **44**

BIJLAGEN

1. Reserveringen kort verzuim/bijzonder verlof en feestdagen **45**
2. Reservering vakantiedagen **45**
3. Wachtdagcompensatie en premie bovenwettelijke ziekte-uitkering **46**
4. Toelichting wijzigingen fasensysteem **46**
5. Functie-indeling en functieniveau **46**
6. Loonbetaling en loonstrook **55**
7. Reglement Geschillencommissie NBBU-CAO **56**
8. Verbijzondering werkings sfeer: metaal en techniek **59**
9. Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek **60**
10. Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw **70**
11. Pensioenregeling **72**
12. Huisvestingseisen **76**

DE ONDERGETEKENDEN, TE WETEN;

WERKNEMERSPARTIJEN

LBV, Landelijke Belangenvereniging,
Verzamelgebouw Zuid
Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam
T (010) 481 80 11
E lbv@lbv.nl
I www.lbv.nl

en

WERKGEVERSPARTIJ

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en
Uitzendondernemingen (NBBU),
Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort
T (033) 476 02 00 F (033) 476 02 19
E info@nbbu.nl
I www.nbbu.nl

leder als partij ter andere zijde,

verklaren met ingang van 1 juni 2014 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor uitzendkrachten.

Amersfoort, 2014

ALGEMEEN

ARTIKEL 1

WERKINGSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt voor werkgevers die werkzaam zijn in het midden- en kleinbedrijf van de bemiddelings- en uitzendbranche en als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
2. De leden voldoen daarbij aan de door de NBBU gestelde toelatingseisen c.q. criteria voor het verkrijgen c.q. behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage ten kantore van de NBBU.
3. Waar in deze cao gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten, vallende onder deze cao, in dienst zijnde van een werkgever zoals genoemd in lid 1. Waar in deze cao gesproken wordt over hem en hij, wordt bedoeld: hem/haar, resp. hij/zij.
4. Een verbijzondering van de werkingssfeer is opgenomen in bijlage 8 van deze cao.

ARTIKEL 2

DEFINITIES

In deze cao wordt verstaan onder:

'Uitzendkracht':

ledere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een inlener onder diens leiding en toezicht.

'Werkzoekende':

ledere natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming is ingeschreven zijnde mogelijk beschikbaar voor werk.

'Uitzendonderneming':

ledere natuurlijke- of rechtspersoon die aan een inlener uitzendkrachten ter beschikking stelt voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van deze inlener.

'Inlener':

ledere natuurlijke- of rechtspersoon, die zich door tussenkomst van een uitzendonderneming voorziet van uitzendkrachten.

'Uitzendovereenkomst':

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

'Feitelijk loon':

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

'Compensatie-uren':

Toegekende vrije uren of delen van uren, niet zijnde vakantie-uren. Over compensatie-uren worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd en is geen wachtdagcompensatie verschuldigd.

ARTIKEL 3

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

Deze cao is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 juni 2014 en eindigt op 31 mei 2019. Na 1 januari 2016 hebben cao-partijen de mogelijkheid om de overeenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van zes maanden opzegtermijn.

ARTIKEL 4

VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDONDERNEMINGEN

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

ARTIKEL 5

VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDKRACHTEN

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

AANGAAN EN EINDE VAN DE UITZENDOVEREENKOMST

ARTIKEL 6

INSCHRIJVING WERKZOEKENDE

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

ARTIKEL 7

VERSTREKKEN INLICHTINGEN ARBEIDSVERLEDEN

1. Als de uitzendonderneming daarom verzoekt is de werkzoekende, alvorens het aangeboden uitzendwerk te aanvaarden, verplicht om alle benodigde inlichtingen te verstrekken omtrent zijn arbeidsverleden.
2. Wanneer uit de inlichtingen als bedoeld in lid 1, blijkt dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 17 zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het uitzendwerk het aanbod daartoe in te trekken.
3. De uitzendonderneming is verplicht om op verzoek van de uitzendkracht een schriftelijke opgave van de door de uitzendkracht op grond van het Burgerlijk Wetboek en van deze cao opgebouwde rechten te verstrekken, waaruit tevens valt af te leiden welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en voor welke inlener(s) hij heeft gewerkt. Deze verplichting geldt tot maximaal een half jaar na beëindiging van de laatste uitzendovereenkomst.

ARTIKEL 8. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. De bij de inlener gebruikelijke en geldende arbeidssduur en werktijd, geldt evenzeer voor de uitzendkracht.
2. In overleg met de inlener en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de inlener geldende arbeidssduur en/of werktijd. Zulks kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.

ARTIKEL 9 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

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

ARTIKEL 10 INFORMATIE EN AFSPRAKEN VÓÓR HET AANGAAN VAN DE UITZENDOVEREENKOMST

1. Alvorens met een werkzoekende een uitzendovereenkomst aan te gaan, stelt de uitzendonderneming hem een exemplaar van deze cao, alsmede de risico-inventarisatie en -evaluatie van de werkplek in papieren of elektronische vorm ter beschikking. Op verzoek van de uitzendkracht wordt hem een papieren exemplaar verstrekt.
2. Voor het aangaan van de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de werkzoekende met inachtneming van deze cao afspraken over functie, arbeidstijden, uurbeloning en vergoedingen.

ARTIKEL 11 HET AANGAAN EN EINDE VAN DE UITZENDOVEREENKOMST

1. De uitzendovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
2. In afwijking van lid 1 kan de uitzendovereenkomst met uitzendbeding mondeling worden aangegaan, mits de toepassing van het uitzendbeding op een voorafgaand moment schriftelijk is overeengekomen en de uitzendkracht zich op het moment van het aangaan van de uitzendovereenkomst er van bewust is dat het uitzendbeding van toepassing is.
3. Bij het aangaan van de mondelinge uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming de meest noodzakelijke informatie omtrent de veiligheidsvoorschriften van de werkplek, voor zover dit mondeling mogelijk is.
4. Als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding mondeling is aangegaan, wordt deze onverwijld schriftelijk bevestigd door de uitzendonderneming. In deze bevestiging zijn minimaal opgenomen:
 - > de datum van de aanvang van de werkzaamheden;
 - > de naam van de inlener en de plaats waar het werk wordt verricht;
 - > de functie van de uitzendkracht of de aard van het werk;
 - > het loon en de overige vergoedingen;
 - > de toepassing van het uitzendbeding;
 - > de veiligheidsvoorschriften zoals mondeling verstrekt.
5. Als de uitzendkracht van mening is dat er andere afspraken zijn gemaakt dan zoals opgenomen in de bevestiging, neemt hij onverwijld contact op met de uitzendonderneming. De uitzendonderneming en uitzendkracht treden daarna in overleg.
6. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Voorts eindigt de uitzendovereenkomst zoals beschreven in de artikelen 13 lid 3 en 14 lid 3.

ARTIKEL 12¹ FASENSYSTEEM EN PERIODE- EN KETENSYSTEEM

1. Het fasensysteem onderscheidt vier fasen, zoals omschreven in artikel 13 tot en met 15. De rechtspositie van de uitzendkracht is afhankelijk van de fase waarin hij zich bevindt.
2. Als nog niet in meer dan 26 weken werkzaamheden zijn verricht, wordt een uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op basis van fase 1. Indien na 26 weken de werkzaamheden worden voortgezet, worden deze geacht te zijn voortgezet op basis van fase 2.

3. Uiterlijk tot fase 2 intreedt, kan ook uitdrukkelijk voor het periode- en ketensysteem als bedoeld in artikel 7: 668a BW (zie bijlage 9 van deze cao) gekozen worden. De telling van het periode- en ketensysteem vangt aan vanaf het moment dat de eerste uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem wordt aangegaan. Zolang er sprake is van een keten van uitzendovereenkomsten in de zin van het periode- en ketensysteem, kan niet alsnog gekozen worden voor toepassing van het fasensysteem.
4. De uitzendonderneming en de uitzendkracht hebben de mogelijkheid om in een eerder stadium dan is voorzien in het fasensysteem uitzendovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd aan te gaan. Onder uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt hier verstaan: een fase 1 of 2 uitzendovereenkomst waarbij het uitzendbeding als bedoeld in artikel 13 lid 2 sub b, uitdrukkelijk is uitgesloten*. In afwijking van artikel 7: 628 lid 5 BW geldt gedurende de looptijd van fase 1 en 2 voor deze uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting betekent dat er geen loon verschuldigd is, als het werk is weggefallen en daardoor geen werkzaamheden zijn verricht. Als de uitzendonderneming zich hierop beroept, mag de uitzendkracht de uitzendovereenkomst onverwijld opzeggen. Na 26 gewerkte weken heeft de uitzendkracht gedurende zijn uitzendovereenkomst tenminste recht op een vergoeding van drie maal het feitelijk uurloon per uitzendovereenkomst, ook indien het werk is weggefallen binnen de uitzendovereenkomst en er daardoor geen werkzaamheden zijn verricht. Dit tenzij het niet verrichten van de werkzaamheden in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt, bijvoorbeeld omdat de uitzendkracht niet beschikbaar of bereid is werkzaamheden te verrichten. Bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht heeft de uitzendonderneming altijd een loondoorbetalingsverplichting.

* Ressortierend onder het juridisch regime van artikel 7:691 BW

¹ Per 1 juli 2016 wijzigt artikel 12, zie bijlage 4A

ARTIKEL 13²

FASE 1 EN 2

1. De telling van fase 1 en 2
 - a. Gedurende de eerste periode van gewerkte weken, week 1 tot en met week 26 (26 weken), werkt de uitzendkracht in fase 1.
 - b. Gedurende de tweede periode van gewerkte weken, week 27 tot en met week 130 (104 weken) werkt de uitzendkracht in fase 2.
 - c. Alle weken waarin door de uitzendkracht daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht tellen mee als een gewerkte week, ongeacht hoeveel uren er in die week zijn gewerkt.

- d. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer, begint de telling van de gewerkte weken opnieuw. Fase 1 vangt dan opnieuw aan.

N.B. Week 27 tot en met 78 wordt fase 2A genoemd en week 79 tot en met 130 fase 2B. Dit onderscheid heeft uitsluitend een administratieve betekenis, namelijk om de 78 weken als bedoeld in artikel 30 lid 6 (Scholing), af te bakenen.

Het onderscheid heeft geen invloed op de rechtspositie van de uitzendkracht.

2. Bij het aangaan van de fase 1 en 2 uitzendovereenkomst met uitzendbeding geldt:
 - a. De uitzendovereenkomst van fase 1 en 2 wordt aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling.
 - b. In fase 1 en 2 is het uitzendbeding van toepassing. Het uitzendbeding houdt in dat de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht van rechtswege eindigt omdat de terbeschikkingstelling ten einde komt op verzoek van de inlener (artikel 7: 691 lid 2 BW).
 - c. De uitzendonderneming is alleen loon verschuldigd over de periode dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendwerk heeft verricht. Artikel 7: 628 lid 1 BW blijft buiten beschouwing.
 - d. In afwijking van artikel 7: 691 lid 1 en 3 BW is ook gedurende fase 2 het uitzendbeding van toepassing.
3. Bij het einde van de fase 1 en 2 uitzendovereenkomst met uitzendbeding geldt:
 - a. De uitzendovereenkomst komt ten einde doordat de inlener om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen en voorts doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, alsmede door de vervulling van enige voorwaarde in de uitzendovereenkomst. In geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht wordt de terbeschikkingstelling in fase 1 en 2 direct na de melding als bedoeld in artikel 25 lid 2 geacht met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener.
 - b. Er is geen opzegging van de uitzendovereenkomst nodig, maar de uitzendonderneming en uitzendkracht stellen elkaar zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is op de hoogte van de (aanstaande) beëindiging van de uitzendovereenkomst.

² Per 1 juli 2016 wijzigt artikel 13, zie bijlage 4B

ARTIKEL 14 FASE 3

Als fase 1 en 2 zijn voltooid en na een onderbreking van meer dan 6 maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, vangt fase 1 opnieuw aan. Als fase 1 en 2 zijn voltooid en de werkzaamheden binnen 6 maanden worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, is de uitzendkracht werkzaam in fase 3.

1. De telling van fase 3
 - a. Fase 3 duurt maximaal 4 jaar. Gedurende deze periode kunnen maximaal 6 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan.
 - b. Bij een onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten van meer dan 6 maanden begint de telling van fase 1 opnieuw.
 - c. Een periode van onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten, van 6 maanden of korter, telt mee voor de periode van 4 jaar.
2. Bij het aangaan van de fase 3 uitzendovereenkomst geldt:
 - a. De uitzendovereenkomst kan worden aangegaan voor een bepaalde kalenderperiode of voor de duur van een project dat objectief bepaalbaar moet zijn.
 - b. Werkgever en werknemer zijn bij het aangaan van elke fase 3 uitzendovereenkomst opnieuw vrij om te bepalen wat de duur is van de uitzendovereenkomst.
 - c. Gedurende de fase 3 uitzendovereenkomst kan het uitzendbeding niet worden toegepast en heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting.
3. Bij het einde van de fase 3 uitzendovereenkomst geldt:
 - a. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de vastgestelde datum of bij einde project.
 - b. Tussentijdse beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd is mogelijk, mits dit in de uitzendovereenkomst is opgenomen en de opzegging rechtsgeldig plaatsvindt.
 - c. Tenzij de uitzendkracht de inschrijving beëindigt, herleeft door de beëindiging van rechtswege van de uitzendovereenkomst de situatie zoals opgenomen is in artikel 6.
 - d. Conform artikel 7: 668a BW lid 5 worden opeenvolgende fase 3 uitzendovereenkomsten niet van rechtswege omgezet in uitzendovereenkomsten voor onbepaalde tijd, totdat aan de in fase 4 opgenomen voorwaarden is voldaan.

ARTIKEL 15 FASE 4

Als fase 3 is voltooid en na een onderbreking van meer dan 6 maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, vangt fase 1 opnieuw aan.

Als fase 3 is voltooid en de werkzaamheden binnen 6 maanden worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, is de uitzendkracht werkzaam in fase 4. De uitzendkracht heeft nu een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 16 PERIODE- EN KETENSYSTEEM VOLGENS CAO INLENER

1. Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan een inlener die onder een cao valt die afwijkt van het periode- en ketensysteem als bedoeld in artikel 7: 668a BW (zie bijlage 9 van deze cao), geldt het volgende. Bij schriftelijke overeenkomst kan, uitsluitend vanaf de aanvangsdatum van de eerste uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem, dezelfde afwijking toegepast worden als die van de cao van de inlener.
2. Als het periode- en ketensysteem van de cao van de inlener wordt toegepast, en de uitzendkracht wordt daarna ter beschikking gesteld aan een inlener met een andere cao, geldt de volgende overstapregeling. De lopende uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af, zoals overeengekomen. Als een volgende uitzendovereenkomst wordt aangegaan met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden, dan gelden de regels van het periode- en ketensysteem volgens het BW. Alle voorgaande uitzendovereenkomsten volgens het periode- en ketensysteem die elkaar met onderbrekingen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd, tellen daarvoor mee.
3. Als het periode- en ketensysteem van de cao van de inlener wordt toegepast en de cao van de inlener conform artikel 7: 628 lid 7 BW een andere periode van uitsluiting van de loondoorbetaling kent, geldt het volgende. Bij schriftelijke overeenkomst kan dezelfde periode van de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting worden toegepast als die van de cao van de inlener. Als de uitzendkracht daarna ter beschikking wordt gesteld aan een inlener met een andere cao, kan gedurende de lopende uitzendovereenkomst de loondoorbetaling niet meer worden uitgesloten, tenzij de totale periode van de uitsluiting van de loondoorbetaling nog geen zes maanden heeft geduurd.

ARTIKEL 17

OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht op dezelfde werkplek, maar krachtens een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever. De rechtspositie van de uitzendkracht bij opvolgend werkgeverschap wordt bepaald volgens artikel 18.
2. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen.

ARTIKEL 18

RECHTSPOSITIE BEPALEN BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. Indien de uitzendkracht voor een opvolgend werkgever uitzendwerk gaat verrichten volgens artikel 17, dient voor de aanvang van de uitzendovereenkomst door deze opvolgend werkgever een keuze gemaakt te worden tussen toepasselijkheid van het periode- en ketensysteem en het fasensysteem volgens deze cao.
2. Indien de opvolgend werkgever de keuze, zoals in lid 1 bedoeld, verzuimt te maken, wordt de opvolgend werkgever geacht gekozen te hebben voor de toepasselijkheid van het fasensysteem volgens deze cao.
3. Heeft de opvolgend werkgever de keuze, zoals bedoeld in lid 1, gemaakt, dan neemt de uitzendkracht zijn arbeidsverleden, met inachtneming van de bepalingen van het fasensysteem of het periode- en ketensysteem, opgebouwd op dezelfde werkplek en in dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, mee naar de opvolgend werkgever.
4. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap als de onderbreking tussen de twee arbeids- of uitzendovereenkomsten meer dan 6 maanden is.
5. Als de uitzendonderneming opvolgend werkgever is, geldt het volgende: bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht wordt geen rekening gehouden met het arbeidsverleden van de uitzendkracht bij de vorige werkgever als de uitzendkracht werkzaam was op basis van een uitzend-/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en deze overeenkomst is geëindigd door rechtsgeldige opzegging als bedoeld in artikel 7:671 lid 1 BW (zie bijlage 9 van deze cao), door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet of door ontbinding door de kantonrechter.*

* De beëindiging met wederzijds goedvinden en de opzegging door de uitzendkracht worden niet als een rechtsgeldige opzegging als bedoeld in dit lid aangemerkt.

ARTIKEL 19

PROEFTIJD EN AANZEGTERMIJN

1. Een uitzendovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voor zover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van langer dan zes maanden. Op dat moment geldt de in het Burgerlijk Wetboek voorziene maximum proeftijd.
2. Indien tussen partijen meer dan één uitzendovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van niet langer dan een jaar, kan in een volgende uitzendovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen. Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is alleen mogelijk, wanneer voor het uitzendwerk dat binnen het kader van die uitzendovereenkomst door de uitzendkracht zal worden verricht, duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waarin de ervaringen tijdens de voorafgaande uitzendovereenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht te hebben gegeven.
3. Bij uitzendovereenkomsten van zes maanden of langer geldt er een wettelijke aanzegtermijn conform artikel 7:668 BW (zie bijlage 9 van deze cao). De werkgever informeert de werknemer schriftelijk over het al dan niet voortzetten van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, uiterlijk een maand voordat deze van rechtswege eindigt.

ARTIKEL 20

NON-CONCURRENTIEBEDING

1. Rechtstreekse (concurrentie)bedingen die willen voorkomen of belemmeren dat de uitzendkracht in dienst treedt van een inlener, zijn verboden en derhalve nietig.
2. Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop zijn gericht het uitzendwerk dat hem is opgedragen uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te vervolgen c.q. te continueren via een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming die hem in principe voor het verrichten van dat uitzendwerk heeft te werk gesteld.
3. De uitzendkracht is, indien hij in dienst treedt van een inlener voor wie de uitzendkracht voorafgaand via de uitzendonderneming werkzaam was, verplicht hiervan terstond en vooraf mededeling te doen aan de uitzendonderneming. Dit dient schriftelijk te geschieden.

ARTIKEL 21

TIJDVERANTWOORDING

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

LOON

ARTIKEL 22

URBELONING EN VERGOEDINGEN

1. Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Dit loonverhoudingsvoorschrift dient ter bescherming van de rust op de arbeidsmarkt en is opgenomen in artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
2. Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende componenten:
 - > Uitsluitend het geldende periodeloan in de schaal;
 - > De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - zulks ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - > Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegendienst;
 - > Initiële loonstijging;
 - > Onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - > periodieken.
3. De toepassing van de inlenersbeloning kan worden gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodieken, de hoogte van de initiële loonsverhoging, de onbelaste kostenvergoedingen en de toeslagen.

Toepassing van de inlenersbeloning zal dan nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, tenzij er sprake is van opzet danwel kennelijk misbruik.

4. a. In afwijking van lid 2 kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de toeslagfactoren voor onregelmatige werktijden voor zover deze meer bedragen dan 1, en/of de volledige toeslagfactoren voor overwerk, niet worden uitbetaald maar worden toegekend als compensatie-uren.
b. De compensatie-uren kunnen, zulks ter keuze van de uitzendonderneming, toegekend worden in tijd of geld. Met "toekenning in geld" wordt bedoeld: compensatie in tijd voor zover de waarde in geld op het moment van toekenning toereikend is op het moment van de opname.
c. De uitzendonderneming verstrekt de uitzendkracht een schriftelijke opgave van zijn compensatie-uren.
5. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in lid 1, inclusief de daarin begrepen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk, alsmede de compensatie-uren als bedoeld in lid 3 en de bovenwettelijke vakantiedagen, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen'). De uitruil voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
 - a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
 - b. Bij uitruil van loon wordt rekening gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
 - c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
 - d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken wordt vermeld op de loonstrook.
 - e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen wordt vooraf met de uitzendkracht overeengekomen en vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst. In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en voor welke periode dit wordt afgesproken.
 - f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon.

- g. Uitrust van loon inclusief de daarin begrepen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk alsmede de compensatie-uren als bedoeld in lid 3 en de bovenwettelijke vakantiedagen, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het loon als bedoeld in lid 1.
 - h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
 - i. Over het uitgeruide loon worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof, feestdagen en wachtdagen opgebouwd. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon voornoemde rechten worden opgebouwd.
 - j. Over het uitgeruide deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, geen pensioenopbouw plaats.
 - k. De uitrust van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
 - l. Het uitgeruide loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitrust voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81 procent van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81 procent is niet van toepassing op de uitrust van toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk en de compensatie-uren als bedoeld in lid 3.
6. Als het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, worden het loon en de vergoedingen vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht. In dit geval is de leidraad bij het vaststellen van het loon het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengt. Indien de uitzendkracht hierom verzoekt, maakt de werkgever aantoonbaar dat het loon en de vergoedingen niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift.
7. De verloning zal uitsluitend volgens de bruto-netto methodiek worden uitgevoerd. Indien hiervan wordt afgeweken, zal het brutoloon in ieder geval conform het loonverhoudingsvoorschrift dienen te zijn.

ARTIKEL 23 WEGVALLEN WERK

1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst waarbij de uitzendonderneming een loondoorbetalingsverplichting heeft, het werk wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2. Onder passend en vervangend werk wordt verstaan: werk dat zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste twee niveaus lager dan de oude functie. De functie-indeling van bijlage 5 van deze cao geeft hiervoor richtlijnen. Daarnaast dient de uitzendonderneming, voor zover mogelijk, rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de uitzendkracht, het oude arbeidspatroon en de reistijd tot de werkplek.
3. Als er geen vervangend werk aangeboden kan worden heeft de uitzendonderneming gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst een loondoorbetalingsverplichting. De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het laatst verdiende loon. Als er passend en vervangend werk wordt aangeboden wordt het loon opnieuw bepaald, volgens het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 22. Als het nieuwe loon hoger is dan, of gelijk is aan het oude loon, is het nieuwe loon direct van toepassing bij aanvang van de werkzaamheden.
4. Als het nieuwe loon lager is dan het oude loon, zal het loon in een periode van drie maanden in drie evenredige stappen worden afgebouwd naar het nieuwe loon.
5. De omvang van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door het aantal uur dat in de uitzendovereenkomst is opgenomen. Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, geldt het volgende. Indien een uitzendovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd wordt de bedongen arbeid vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.
6. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving zoals opgenomen in artikel 6 beëindigt, niet langer voor werk beschikbaar is, of aanbod tot passend en vervangend uitzendwerk weigert. De uitzendkracht die elders werk heeft aanvaard of om een andere reden niet langer beschikbaar is voor werk informeert de uitzendonderneming hierover onverwijld.

7. Indien op enig moment blijkt dat er geen passend en vervangend werk aangeboden kan worden aan de uitzendkracht, kan de uitzendonderneming het UWV WERKbedrijf verzoeken om toestemming voor opzegging van de uitzendovereenkomst. Het verzoek zal bij een arbeidsverleden van korter dan vijf jaar pas ingediend kunnen worden, nadat de uitzendonderneming een herplaatsingsinspanning heeft geleverd van tenminste één maand. Bij een arbeidsverleden van vijf tot tien jaar dient er een herplaatsingsinspanning geweest te zijn van tenminste drie maanden en bij een arbeidsverleden van meer dan tien jaar een herplaatsingsinspanning van tenminste vier maanden. De herplaatsingsinspanning dient te kunnen worden aangetoond. De periode van de herplaatsingsinspanning begint te lopen, nadat de laatste inleenopdracht is komen te vervallen. Ter bepaling van het arbeidsverleden tellen de fasensystematiek en het periode- en ketensysteem volgens de artikelen 13 tot en met 16.
8. Indien de uitzendonderneming de toestemming voor opzegging als bedoeld in het vorig lid heeft verkregen van het UWV WERKbedrijf, kan rechtsgeldig worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Voorts kan de uitzendonderneming de kantonrechter verzoeken de uitzendovereenkomst te ontbinden.

ARTIKEL 24

FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAUS

De functies van de uitzendkrachten worden ingedeeld in functieniveaus naar de aard van de te verrichten werkzaamheden. Deze functie-indeling en functieniveaus zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

ARTIKEL 25

UITKERING BIJ ZIEKTE

1. Ziekengeld

- a. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt conform artikel 13 lid 3 sub a als de terbeschikkingstelling ten einde komt wegens arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Als de uitzendkracht op dat moment recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), vult de uitzendonderneming gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid de Ziektewetuitkering aan tot 90% van het uitkeringsdagloon. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering, c.q. voorziening op het loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, zijn vermeld in bijlage 3 van deze cao.

- b. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft in geval van ziekte of ongeval recht op doorbetaling van 90 procent van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum-uitkeringsdagloon en ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst, met een maximumtermijn van 52 weken. Na deze termijn gelden de wettelijke regels inzake de loondoorbetaling bij ziekte.
 - c. De uitzendkracht die AOW-gerechtigd is met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, heeft in geval van ziekte of ongeval recht op doorbetaling van 90 procent van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum uitkeringsdagloon en ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst, met een maximumtermijn van 13 weken.
2. De uitzendkracht is verplicht om op de eerste verzuimdag wegens ziekte of ongeval, in ieder geval vóór 09.30 uur, daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzendonderneming alsmede aan de inlener.
 3. Wachtdagen
 - a. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid, een uitkering ten gevolge hebbende, twee wachtdagen.
 - b. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid twee wachtdagen.
 - c. De uitzendonderneming zal aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag, waarop wegens ziekte de beloning zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op de beloning en wel door middel van een percentage van het feitelijk loon.
 - d. De uitzendonderneming kan besluiten om op uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd slechts één of geen wachtdag(en) toe te passen. In dit geval is hij niet gehouden de wachtdagcompensatie als bedoeld in lid 3 sub c te verstrekken. Als de uitzendonderneming deze keuze heeft gemaakt en een beleid hieromtrent heeft bepaald is hij verplicht dit tenminste gedurende het kalenderjaar te volgen.
 4. De percentages conform lid 3 sub c, zoals vermeld in bijlage 3 van deze cao, zijn verschillend voor uitzendkrachten, werkzaam in de kantoor- of administratieve sector en in de medische, verplegende en verzorgende sector enerzijds en voor de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de overige sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven anderzijds.

VAKANTIE, FEESTDAGEN EN VERLOF

ARTIKEL 26

BIJZONDER VERLOF, KORT VERZUIM EN ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt, met inachtneming van artikel 28, bijzonder verlof verleend over de voor de uitzendkracht geldende werkdagen die vallen binnen een periode van zeven aansluitende kalenderdagen waarbinnen de gebeurtenis plaatsvindt. Er vindt geen cumulatie plaats met wettelijke verlofrechten die betrekking hebben op dezelfde situaties.

1 dag in verband met:

- > ondertrouw van de uitzendkracht;
- > huwelijk van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
- > zijn/haar 12½- 25- en 40-jarig huwelijk;
- > het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders, schoonouders en grootouders;
- > overlijden van een van zijn/haar grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters en kleinkinderen;
- > het afleggen van een (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de uitzendonderneming is;
- > verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);

2 dagen in verband met:

- > huwelijk van de uitzendkracht;
- > overlijden van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- > de bevalling van zijn echtgenote (kraamverlof)

4 dagen in verband met:

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

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

2. Kort verzuim

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

3. Algemeen erkende feestdagen

- | | |
|------------------------|----------------------|
| > Nieuwjaarsdag* | > Hemelvaartsdag |
| > Tweede Paasdag | > Tweede Pinksterdag |
| > Koningsdag* ** | > Eerste Kerstdag* |
| > Bevrijdingsdag 2015* | > Tweede Kerstdag* |

* voorzover niet vallende op zaterdagen en/of zondagen.

** of een daarvoor in de plaats tredende dag.

ARTIKEL 27

VAKANTIERECHTEN

1. De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op 16,00 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien er niet een volledige werkmaand is gewerkt.
2. Daarnaast heeft elke uitzendkracht recht op vakantiebijslag welke 8 procent bedraagt van het feitelijk loon. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar, inclusief vakantie- en feestdagen.
3. De uitzendonderneming is verplicht de vakantiedagen met aanspraak op de beloning conform artikel 28 te verlenen, naargelang de aanspraak van de uitzendkracht toereikend is. In ieder geval zal de uitzendonderneming desgevraagd jaarlijks op dusdanige wijze vakantie verlenen, dat de uitzendkracht gedurende twee opeenvolgende weken of gedurende tweemaal één week, geen werk hoeft te verrichten.
4. Gedurende de eerste twee maanden van de uitzendovereenkomst is het de uitzendkracht niet toegestaan vakantie op te nemen, tenzij dit in overleg met de uitzendonderneming voorafgaand wordt overeengekomen. Vakantiedagen nadien kunnen zoals gebruikelijk in overleg worden opgenomen.
5. In afwijking van artikel 7: 640a BW, vervalt de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen twaalf maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
6. Indien de uitzendkracht de uitzendonderneming tijdig verzoekt kan, in afwijking van lid 5, ten behoeve van een langdurige vakantie worden overeengekomen dat de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen, maximaal dertig maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, vervalt.

OPNAME EN UITBETALING VAN OPGEBOUWDE RECHTEN

1. Uitzendovereenkomst met uitzendbeding: reserveringssystematiek

- a. Voor de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding worden voor kort verzuim/bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen percentages gereserveerd als bepaald in bijlagen 1 en 2 van deze cao, met als grondslag het feitelijk loon, eventueel te verhogen met de vergoeding conform artikel 25 lid 3 sub c.
- b. Reserveringen voor kort verzuim/bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen worden niet bij de wekelijkse of periodieke uitbetaling afgerekend, maar gereserveerd, totdat zich een week voordoet, waarin een feestdag, kort verzuim/bijzonder verlof valt of een vakantiedag wordt opgenomen. Alleen dan vindt aan het einde van zo'n week uit de betreffende reservering een uitkering plaats, in de vorm van uren, tot het maximum van de beloning over de voor de betreffende uitzendkracht normale werkdag. De uitkering bedraagt nooit meer dan het bedrag van de totale reservering.
- c. Is er meer gereserveerd dan nodig is om de betreffende feestdag, het kort verzuim/bijzonder verlof of de vakantiedag door te betalen, dan blijft het resterende staan. Binnen zes weken na het einde van de uitzendovereenkomst wordt het nog aanwezige gereserveerde bedrag aan de uitzendkracht uitgekeerd.
- d. In afwijking van lid 1 sub c kunnen de uitzendkracht en de uitzendonderneming separaat van de uitzendovereenkomst, schriftelijk overeenkomen dat het nog aanwezige gereserveerde bedrag binnen 18 weken na het einde van de uitzendovereenkomst aan de uitzendkracht wordt uitgekeerd.
- e. De vakantiebijslag conform artikel 27 lid 2 waarop de uitzendkracht tot en met de maand waarin de uitbetaling geschiedt aanspraak heeft verworven, wordt in de maand mei uitbetaald op een voor de aanvang van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht aan te geven wijze.
- f. In uitzondering op de reserveringssystematiek is het de uitzendonderneming toegestaan om telkens wanneer er tijdens de duur van de uitzendovereenkomst een feestdag is, deze uit te betalen, alsof er op die dag het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt is. Indien de uitzendonderneming een keuze heeft gemaakt en een beleid hieromtrent heeft bepaald, is de uitzendonderneming verplicht dit beleid tenminste gedurende het kalenderjaar te volgen. Bij verandering van dit beleid dienen de door de uitzendkracht verkregen rechten normaal te worden afgewikkeld, in overeenstemming met het gevoerde beleid.
- g. In uitzondering op de reserveringssystematiek kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen bij schriftelijke overeenkomst worden afgekocht. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

- h. In uitzondering op de reserveringssystematiek kan op verzoek van de uitzendkracht bij een aaneengesloten vakantie van tenminste vijf werkdagen, een zodanig bedrag aan vakantiebijslag worden uitbetaald, als waarop de uitzendkracht op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

2. Uitzendovereenkomst met uitzendbeding: direct uitkeren van reserveringen

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

3. Uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

- a. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft bij kort verzuim/bijzonder verlof, op feestdagen waarop vanwege die feestdag niet gewerkt wordt en gedurende zijn vakantie, voor zover het recht op vakantie is verworven, recht op doorbetaling van het feitelijk loon, eventueel te verhogen met de vergoeding conform artikel 25 lid 3c.
- b. De vakantiebijslag conform artikel 27 lid 2, waarop de uitzendkracht tot en met de maand waarin de uitbetaling geschiedt aanspraak heeft verworven, wordt in de maand mei uitbetaald op een voor de aanvang van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht aan te geven wijze. In afwijking hiervan kan de vakantiebijslag in overleg ook wekelijks/maandelijks/periodiek worden uitbetaald.
- c. In overleg kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen in geld worden uitbetaald.

ARTIKEL 29 KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De uitzendkracht heeft recht op kortdurend zorgverlof volgens de regels van de Wet arbeid en zorg, voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - > echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont of een inwonend kind daarvan;
 - > een inwonend pleegkind of kind tot wie de uitzendkracht als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - > een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - > een bloedverwant in de eerste graad of tweede graad;
 - > degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - > degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De uitzendkracht behoudt gedurende het verlof recht op 70 procent van het loon maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
3. Indien het fasensysteem van toepassing is, kan in afwijking van artikel 5:2 Wet arbeid en zorg het doorbetaald kortdurend zorgverlof pas worden opgenomen als fase 3 aanvangt. De telling van de 12 achtereenvolgende maanden als bedoeld in lid 2 start echter al nadat er in 78 weken gewerkt is (26 gewerkte weken fase 1 en 52 gewerkte weken fase 2). Na deze 78 gewerkte weken tellen, gedurende de resterende fase 2, alleen gewerkte weken mee voor de opbouw van de 12 achtereenvolgende maanden. Als na die 78 weken een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten plaatsvindt van 26 weken of langer waardoor fase 1 opnieuw aanvangt, vervalt daarmee de reeds opgebouwde periode van de 12 achtereenvolgende maanden.
4. Indien conform artikel 12 lid 3 wordt gekozen voor het periode- en ketensysteem, eventueel voorafgegaan door fase 1, start de telling van de 12 achtereenvolgende maanden bij aanvang van de uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem.
5. Indien er sprake is van een echtgenoot, geregistreerd partner of een persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont wordt ook de partner van werknemer geacht zorgtaken op zich te nemen.

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

ARTIKEL 30 SCHOLING, VERBREDEN INZETBAARHEID EN BEGELEIDING VAN WERK NAAR WERK

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het:
 - > door de uitzendkracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden; of
 - > bevorderen van de brede inzetbaarheid van de uitzendkracht; of
 - > op het voorkomen van werkloosheid of begeleiding van werk naar werk van de uitzendkracht.

Onder scholing wordt niet verstaan het tegen beloning (anders dan tegen een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.

2. Onder scholingskosten worden verstaan alle kosten die zijn gemaakt voor de scholing van uitzendkrachten. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan:
 - > de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd een opleiding volgen;
 - > de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd applicaties boven de sterkte volgen;
 - > de met het verzorgen en organiseren van interne opleiding gemoeide bedrijfskosten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - > reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.

Bij kosten in het kader van het bevorderen van de brede inzetbaarheid en het voorkomen van werkloosheid of begeleiding van werk naar werk van de uitzendkracht kan onder andere worden gedacht aan:

- > kosten voor (om)scholing;
- > kosten voor outplacement;
- > kosten voor een opleiding voor persoonlijke ontwikkeling.

3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: iedere genoten scholing duurt tenminste 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 in beginsel de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
4. a. De uitzendkracht heeft recht op een scholingsgesprek waarin de behoefte aan scholing wordt vastgesteld. Het gesprek vindt plaats als de uitzendkracht aangeeft dit te wensen. De uitzendonderneming dient binnen een redelijke termijn op het verzoek in te gaan. In het gesprek wordt aan de orde gesteld in hoeverre de scholingsbehoefte van de uitzendkracht aansluit bij het opleidingsaanbod van de uitzendonderneming.

- b. Met de uitzendkracht waarmee een uitzendovereenkomst in fase 3 wordt aangegaan, zal door de uitzendonderneming tenminste eens per jaar een ontwikkelings- en scholingsgesprek worden gevoerd waarin de ontwikkeling van de uitzendkracht wordt besproken en waarin afspraken kunnen worden gemaakt over verdere ontwikkeling en scholing. Het jaarlijks verplicht aangaan van een ontwikkelings- en scholingsgesprek geldt niet voor de uitzendkrachten die AOW-gerechtigd zijn of uitzendkrachten die een voltijd HBO- of universitaire studie volgen, tenzij zij zelf aangeven behoefte te hebben aan dit gesprek.*

* De achtergrond hiervan is dat bij deze uitzendkrachten doorgaans geen scholingsbehoefte bestaat en de inkomsten uit uitzendwerk niet het hoofdkomen vormt.

5. Wanneer aan de uitzendkracht (om)scholing of begeleiding van werk naar werk wordt aangeboden, dan komen de uitzendkracht en de uitzendonderneming dit in beginsel schriftelijk overeen. In deze schriftelijke overeenstemming worden onder meer leerdoelen en omvang van de te volgen scholing vastgelegd. Zodra er sprake is van kosten gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de uitzendkracht en kosten die verband houden met het bevorderen van bredere inzetbaarheid van de uitzendkracht kan vooraf schriftelijk met de uitzendkracht worden overeengekomen dat deze nader gespecificeerde kosten in mindering gebracht worden op een eventuele toekomstige transitievergoeding.*

* Conform Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

6. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om een scholingsinspanning te leveren van 1,02 procent van het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem. Dit percentage kan worden besteed aan kosten gemaakt in het kader van scholing of brede inzetbaarheid zoals in dit artikel bepaald. De uitzendonderneming heeft de keuze om de scholingsinspanning van 1,02% in eigen beheer uit te voeren of in plaats daarvan 0,8% af te dragen aan STOOF. Ook als de uitzendonderneming een deel van de scholingsinspanning in eigen beheer heeft uitgevoerd en 80% van de resterende scholingsinspanning afdraagt aan STOOF, heeft hij voldaan aan zijn verplichting.
7. Uitzendondernemingen zijn verplicht om van elk kalenderjaar een accountantsverklaring in bezit te hebben of een specifieke passage in de (toelichting op de) jaarrekening op te nemen, met daarin het percentage waarvoor zij scholing krachtens dit artikel hebben gerealiseerd. Als een uitzendonderneming in een bepaald kalenderjaar niet de volledige scholingsinspanning heeft besteed, dan kan deze achterstand uiterlijk in het daaropvolgende jaar worden gecompenseerd.

ARTIKEL 31 PENSIOEN

1. Er is een pensioenregeling die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten van 21 jaar en ouder. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een Basisregeling en een Plusregeling, afhankelijk van het aantal weken dat een uitzendkracht werkzaam is geweest.
2. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) is belast met de uitvoering van de Basisregeling en de Plusregeling.
3. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2009 2,6 procent over het brutoloon bedraagt.
4. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met vanaf 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een kapitaalpensioen ten behoeve van een aankoop van een ouderdompensioen en/of partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, is afhankelijk van de leeftijd van de uitzendkracht. StiPP stelt op grond van zijn uitvoeringsreglement een doorsnee premie vast. Deze doorsnee premie wordt bij de uitzendonderneming in rekening gebracht. De uitzendonderneming mag maximaal eenderde van de doorsnee premie op het loon van de uitzendkracht inhouden.
5. De pensioenregeling wordt nader omschreven in bijlage 11 van deze cao en op de website van StiPP: www.stippensioen.nl

BIJZONDERE GROEPEN

ARTIKEL 32 AOW-GERECHTIGDE UITZENDKRACHTEN

1. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. In afwijking van lid 1 kunnen partijen in de uitzendovereenkomst overeenkomen dat de uitzendovereenkomst na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ongewijzigd wordt voortgezet.
3. Uitzendkrachten, reeds in dienst ten tijde van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
 - a. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd als bedoeld in lid 1, start de uitzendkracht met werken in het fasen-systeem AOW-plus, als bedoeld in artikel 33.

- b. Bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht volgens het fasensysteem AOW-plus geldt in het geval als bedoeld in sub a het volgende. Uitzendovereenkomsten die tussen uitzendonderneming en uitzendkracht zijn aangegaan vóór de pensioengerechtigde leeftijd blijven, in afwijking van artikel 7: 668a BW, buiten beschouwing voor de reeks uitzendovereenkomsten. In de reeks uitzendovereenkomsten volgens het fasensysteem AOW-plus tellen voorgaande uitzendovereenkomsten dus niet mee.
 - c. Sub b laat onverlet dat het arbeidsverleden bepaalt of de uitzendkracht direct bij aanvang van het fasensysteem AOW-plus recht heeft op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met recht op loondoorbetaling, als bedoeld in artikel 33 lid 3 sub a.
4. De AOW-gerechtigde bij opvolgend werkgeverschap
- a. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij een voormalige werkgever van rechtswege is beëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de uitzendonderneming opvolgend werkgever is, start de uitzendkracht met werken in het fasensysteem AOW-plus, als bedoeld in artikel 33.
 - b. Bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht volgens het fasensysteem AOW-plus geldt in het geval als bedoeld onder sub a het volgende. Arbeidsovereenkomsten die tussen de voormalige werkgever en werknemer zijn aangegaan vóór de pensioengerechtigde leeftijd blijven, in afwijking van artikel 7: 668a BW, buiten beschouwing voor de reeks arbeidsovereenkomsten. In de reeks uitzendovereenkomsten volgens het fasensysteem AOW-plus tellen voorgaande arbeidsovereenkomsten dus niet mee.
 - c. Sub b laat onverlet dat het arbeidsverleden bepaalt of de uitzendkracht direct bij aanvang van het fasensysteem AOW-plus recht heeft op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met recht op loondoorbetaling, als bedoeld in artikel 33 lid 3 sub b.
5. De AOW-gerechtigde nieuw in dienst
De uitzendkracht die vanaf de eerste dag van de maand waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder reeds opgebouwde rechten start met werken bij de uitzendonderneming, begint direct in het fasensysteem AOW-plus.
6. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing wordt onder scholingskosten van AOW-gerechtigde uitzendkrachten verstaan, kosten die gemoeid zijn met het behouden van de vitaliteit van de uitzendkracht.

ARTIKEL 33

FASENSYSTEEM AOW-PLUS (UITZENDKRACHTEN DIE AOW-GERECHTIGD ZIJN)

Het fasensysteem AOW-plus heeft het doel om een hogere en optimale arbeidsdeelname van de groep AOW-gerechtigde uitzendkrachten te bevorderen en onderschrijft het belang om een bijdrage te leveren aan oplossingen omtrent de vergrijzingsproblematiek in Nederland.

1. Het fasensysteem AOW-plus is gelijk aan het reguliere fasensysteem als bedoeld in artikel 13 tot en met 15, met uitzondering van de duur van fase 3.
2. In afwijking van de duur van fase 3 van het reguliere fasensysteem als bedoeld in artikel 14 lid 1, geldt in het fasensysteem AOW-plus het volgende:
De telling van fase 3 in fase AOW-plus
 - a. Fase 3 duurt 234 kalenderweken. Gedurende deze periode kunnen maximaal 18 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan.
 - b. Bij een onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer, maar korter dan 26 weken, begint de telling van fase 3 opnieuw.
 - c. Bij een onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer, vangt de telling weer aan vanaf de start van fase 1.
 - d. Een periode van onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten, korter dan 13 weken, telt mee voor de periode van de 234 kalenderweken.
3. De AOW-gerechtigde met recht op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd
In afwijking van lid 1 en 2 hebben de volgende uitzendkrachten direct bij de aanvang van het fasensysteem AOW-plus recht op uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd met recht op loondoorbetaling:
 - a. De uitzendkracht als bedoeld in artikel 32 lid 3, die zich ten tijde van de beëindiging van de uitzendovereenkomst bevond in:
 - > een fase 3 uitzendovereenkomst;
 - > een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten in fase 3, waarbij de onderbreking korter is dan 26 weken;
 - > een onderbreking tussen fase 3 en fase 4, waarbij de onderbreking korter is dan 26 weken;
 - > een fase 4 uitzendovereenkomst.
 - b. De uitzendkracht als bedoeld in artikel 32 lid 4, die ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds twee en een half jaar in dienst was van de voormalige werkgever.

4. Als de uitzendkracht direct recht heeft op uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 3, geldt het volgende:
 - a. Het fasensysteem AOW-plus duurt 364 kalenderweken. Gedurende deze periode kunnen maximaal 28 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan.
 - b. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 13 weken of langer, maar korter dan 26 weken, begint de telling van het fasensysteem AOW-plus opnieuw. De uitzendkracht behoudt zijn recht op uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd.
 - c. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer begint de telling van het fasensysteem AOW-plus opnieuw, conform lid 1 en 2.
 - d. Een periode van onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten, korter dan 13 weken, telt mee voor de periode van de 364 kalenderweken.
- b. Langdurig werklozen (personen die twaalf maanden of langer geen arbeid hebben verricht), of;
- c. die geen startkwalificatie heeft behaald (diploma havo, vwo of mbo niveau 2 of hoger) en ook geen onderwijs meer volgt. Dit lid is niet van toepassing op vakbekwame uitzendkrachten (ongeacht land van herkomst), werkzaam in hun eigen vak.
- d. Personen die binnen de kaders van de Participatiewet vallen, hieronder vallen in ieder geval;
 - degenen die aangewezen zijn op een loonkostensubsidie, omdat zij niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen;
 - degenen die in staat zijn met voltijdse arbeid op het wettelijk minimumloonniveau te verdienen;
 - degenen die in staat worden geacht om tussen de 101% en de 120% van het wettelijk minimumloon te verdienen.
- e. Schoolverlaters (personen die na afronding van de opleiding minimaal drie maanden op zoek zijn naar werk, ook worden hieronder vroegtijdig schoolverlaters verstaan);
- f. Herintreders (personen die tenminste drie jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt).

ARTIKEL 34

UITZENDKRACHTEN 45-PLUS

Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing, wordt onder scholingskosten van uitzendkrachten van 45 jaar en ouder verstaan, kosten die samenhangen met het coachen van deze uitzendkrachten, als zij wegens de levensfase waarin zij verkeren, behoefte hebben aan een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject. Voorts wordt onder scholingskosten van deze uitzendkrachten verstaan de kosten die samenhangen met het onderzoeken en vaststellen van de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht.

ARTIKEL 35

UITZENDKRACHTEN EN VERHOOGING VAN DE ARBEIDSPARTICIPATIE

Dit artikel heeft het doel de inzetbaarheid van de uitzendkracht met enige afstand tot de arbeidsmarkt te verhogen en tevens een betere bemiddeling en begeleiding bij het vinden van werk mogelijk te maken.

1. Dit artikel is van toepassing op:
 - a. Re-integratiedoelgroepen: hieronder vallen onder meer personen die recht hebben op een uitkering op grond van een of meerdere van de volgende wetten:
 - > de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - > de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
 - > de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten (Wajong);
 - > de Wet werk en bijstand (WWB), of;
2. Voor uitzendkrachten zoals bedoeld in dit artikel geldt, in afwijking van het loonverhoudingsvoorschrift conform artikel 22 lid 2, dat van het geldende loon bij de inlener een percentage van 85 % gehanteerd mag worden. Het afgeleide loon is minimaal gelijk aan het wettelijk minimumloon.
3. Het afleidingspercentage kan maximaal gedurende een periode van 52 gewerkte weken worden toegepast.
4. In afwijking van lid 2 en 3 kan voor de uitzendkracht voor wie een loonbeschikking als bedoeld in artikel 2:20 Wet Wajong is afgegeven, gedurende de dispensatieperiode conform de beschikking, door de uitzendonderneming worden uitbetaald.
5.
 - a. Binnen de periode dat het afleidingspercentage wordt toegepast, zal de uitzendonderneming, eens per half jaar, een gesprek aangaan met de uitzendkracht waarin de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden en zijn behoefte aan begeleiding worden besproken. Doel hiervan is zijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.
 - b. Na overleg met de uitzendkracht zonder startkwalificatie, zoals omschreven in lid 1 sub c, en de uitzendonderneming kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht een kwalificerende opleiding gaat volgen aangeboden door de uitzendonderneming. Dit gericht op versterking van de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht,
6. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing, wordt onder scholingskosten van deze uitzendkrachten verstaan, de kosten die samenhangen met het onderzoeken en vaststellen van de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht.

7. Als ook volgens het loonverhoudingsvoorschrift aparte aanloopschalen gelden voor de uitzendkracht zoals bedoeld in dit artikel, kan het afleidingspercentage daar niet mee cumuleren.

ARTIKEL 36

UITZENDKRACHTEN NIET PERMANENT WOONACHTIG IN NEDERLAND

1. De uitzendonderneming treedt in overleg met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is, over het toepassen van onderstaande alternatieve arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zijn in waarde gelijk aan de bepalingen van deze cao waarvoor zij een alternatief bieden. Doel hiervan is om de cao beter te doen aansluiten bij de behoeften en het specifieke werkritme van deze uitzendkracht. Het blijft echter mogelijk dat uitzendonderneming en uitzendkracht in overleg overeenkomen dat geen gebruik wordt gemaakt van deze alternatieven, waardoor de reguliere bepalingen van deze cao van toepassing blijven.
2. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 inzake scholing, wordt onder scholing van deze uitzendkracht in ieder geval begrepen de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf.
3. De uitzendonderneming zal deze uitzendkracht desgewenst in staat stellen om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 26) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.
4. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht voor te lichten over het nut en de noodzaak van het afsluiten van een ziektekostenverzekering.
5. De uitzendonderneming verstrekt de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de cao en mogelijke andere relevante regels.
6. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arbo-instructies te voorzien.
7. Voor uitzendkrachten die door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven worden, en/of in Nederland gehuisvest worden met het oogmerk ze in Nederland werkzaamheden te laten verrichten, zijn tevens de artikelen 36A, 36B en 36C van toepassing.

ARTIKEL 36A

AANVULLENDE REGELS BEHOREND BIJ ARTIKEL 36: HUISVESTING, VERVOER EN ZIEKTEKOSTEN

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

1. Indien de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt en de uitzendkracht dit accepteert, zal de uitzendonderneming ervoor zorgdragen dat de uitzendkracht tegen werkelijke kosten redelijk wordt gehuisvest, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
2. Huisvesting die wordt aangeboden door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht dient te voldoen aan de huisvestingseisen zoals beschreven in Bijlage 12 van deze CAO, indien;
 - a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of;
 - b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.
3. De uitzendonderneming zal zorgdragen voor adequate voorlichting omtrent vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener.
 - a. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden, dat dient te voldoen aan de wettelijke eisen. De uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld dit vervoer te accepteren, tenzij de uitzendonderneming hiervoor gewichtige redenen heeft.
 - b. Als de uitzendonderneming gewichtige redenen heeft als genoemd in lid a en de huisvesting zodanig is gelegen dat de uitzendkracht voor de eigen mobiliteit, van belang voor het sociale verkeer, is aangewezen op eigen vervoer, zorgt de uitzendonderneming voor toegang tot alternatief vervoer voor zover dat in redelijkheid van hem gevergd kan worden.
4. Inzake het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
 - a. Indien de uitzendkracht geen gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, maar gebruik maakt van eigen vervoer, kan er sprake zijn van reiskosten als bedoeld in artikel 22 lid 2.

- b. Indien de uitzendkracht gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, indien er geen sprake is van reiskosten als bedoeld in artikel 22 lid 2.
 - c. Indien er, bij gebruik van eigen vervoer door de uitzendkracht, sprake is van reiskosten als bedoeld in artikel 22 lid 2, maar de uitzendkracht gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, is dit georganiseerde vervoer door de uitzendonderneming voor de uitzendkracht gratis.
5. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van betrokkene, met inachtneming van artikel 36C lid 3.
 6. Indien de uitzendonderneming voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengt bij de uitzendkracht, brengt de uitzendonderneming bij afwezigheid van deze uitzendkracht niet tevens bij een andere uitzendkracht kosten in rekening voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode.
 7. Als de uitzendovereenkomst eindigt, biedt de uitzendonderneming de uitzendkracht een redelijke termijn om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate:
 - a. er gedurende de uitzendovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de uitzendovereenkomst;
 - b. de termijn dat voor de uitzendonderneming is gewerkt langer is.
 8. De uitzendonderneming is gehouden een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering.
 9. Elk aanbod van de uitzendonderneming tot het afsluiten van enige verzekering (bijvoorbeeld een aansprakelijkheids- of inboedelverzekering) tussen uitzendkracht en een verzekeraar, gaat gepaard met een adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Met betrekking tot dit aanbod geldt:
 - a. de uitzendkracht is nooit gehouden een verzekeringsaanbod te accepteren.
 - b. periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, kunnen uitsluitend geschieden na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht. In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
 10. Indien de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem periodiek betalingen te verrichten van de nominale premie aan de zorgverzekeraar. De uitzendonderneming spant zich er dan voor in dat de uitzendkracht binnen twee weken na het aangaan en beëindigen van de ziektekostenverzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie, respectievelijk het bewijs van einde van de zorgverzekering ontvangt, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij -via doorgeleiding- van de werkgever.
 11. De uitzendonderneming draagt er voor de groepsgewijs gehuisveste uitzendkracht zorg voor dat de uitzendovereenkomst en bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.
 12. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 30.
 13. Indien de uitzendonderneming behulpzaam is bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave kan alleen op de bankrekening van de uitzendkracht worden bijgeschreven.
 14. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

ARTIKEL 36B

AANVULLENDE REGELS BEHOREND BIJ ARTIKEL 36: VERREKENINGEN OP HET UIT TE BETALEN LOON

1. Verrekening van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot boetes die de nakoming van de arbeidsovereenkomst betreffen.
2. Wanneer de uitzendonderneming in de arbeidsovereenkomst een boetebeding wenst op te nemen inzake de overtreding van een of meerdere voorschriften uit de arbeidsovereenkomst, dient dit boetebeding aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. de voorschriften op de overtreding waarvan een boete wordt gesteld, dienen duidelijk te zijn weergegeven, evenals het bedrag van de boete;
 - b. de arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is bedongen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen;

- c. de bestemming van de boete dient nauwkeurig te zijn weergegeven, waarbij de boete direct noch indirect mag strekken tot (persoonlijk) voordeel van de uitzendonderneming of van degene aan wie de uitzendonderneming de bevoegdheid heeft verleend om aan de uitzendkracht een boete op te leggen;
 - d. de boete dient op een bepaald bedrag te worden gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon is vastgesteld;
 - e. aan de uitzendkracht mag in een week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgestelde loon voor een halve dag arbeid. Daarnaast mag elke afzonderlijke boete dit bedrag niet overtreffen.
3. Elk boetebeding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig, tenzij het in geld vastgestelde loon van de uitzendkracht meer bedraagt dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon, In dat geval kan in de schriftelijk overeengekomen arbeidsovereenkomst worden afgeweken van het bepaalde in lid 2 onder c en d van dit artikel.
 4. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit bijlage 6 van deze cao, wordt elke afzonderlijke verrekening van een boete met het loon, schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

ARTIKEL 36C

AANVULLENDE REGELS BEHOREND BIJ ARTIKEL 36: INHOUDINGEN OP HET UIT TE BETALEN LOON

1. De uitzendkracht is bevoegd de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht te verlenen om ten laste van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan te allen tijde worden herroepen.
2. De inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en de vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht, zijn gebaseerd op de werkelijke kosten.
3. Kosten van de activiteiten die de uitzendonderneming verricht vanwege de sociale begeleiding en de daarbij behorende administratie van de uitzendkracht, met betrekking tot zijn werk en verblijf in Nederland, mogen niet worden ingehouden op het loon.
4. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit bijlage 6 van deze cao, wordt elke afzonderlijke inhouding op het loon, schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

ARTIKEL 37

UITZENDKRACHTEN WERKZAAM IN DE BOUWSECTOR

Onderhavige specifieke regeling voor uitzendkrachten in de bouw, is overeengekomen door partijen bij deze cao en bij de Cao voor de Bouwnijverheid. Partijen bij deze cao conformeren zich hierbij aan de gestelde definities omtrent uitzenden in de bouw, als omschreven in de Cao voor de Bouwnijverheid.

Voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de inlener die valt onder de werkingssfeerbepaling van de Cao voor de Bouwnijverheid, geldt gedurende de looptijd van de overeenkomst positie uitzendkrachten in de bouwnijverheid doch in elk geval tot 27 maart 2011, een afwijkend vormgegeven pakket van arbeidsvoorwaarden. Dit pakket wordt omschreven in bijlage 10 van deze cao Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw.

ARTIKEL 38

VAKANTIEWERKERS

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze cao wordt verstaan, scholieren, studenten en andere studerende, die in de periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen tijdelijke werkzaamheden verrichten.
2. De bepalingen van deze cao gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande dat zij in afwijking van artikel 27 lid 1 voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13,33 uur vakantie met aanspraak op het feitelijk loon of een evenredig deel daarvan. Een vakantiewerker kan geen recht doen gelden op een vergoeding terzake van kort verzuim/bijzonder verlof en feestdagen conform artikel 28 lid 1 sub a of betaling van de wachttagcompensatie conform artikel 25 lid 3 sub c. Voor de berekening is een percentage vastgesteld in bijlage 2 van deze cao.

ARTIKEL 39

STUDENTEN

Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing, wordt onder scholingskosten van uitzendkrachten die staan ingeschreven aan een voltijds HBO- of universitaire opleiding het volgende verstaan: de inspanningen van de uitzendonderneming die in directe relatie staan met het maken van afspraken met de inlener en/of de onderwijsinstelling, met het doel dat met het uitzendwerk studiepunten behaald kunnen worden.

OVERIG

ARTIKEL 40

FISCALE REGELING VAKBONDSCONTRIBUTIE

De uitzendonderneming heeft de mogelijkheid om op verzoek van de uitzendkracht zijn vakbondscontributie aan een werknemersvereniging in mindering te brengen op brutoloon bestanddelen, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt en het loon van de uitzendkracht daartoe toereikend is. De uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de in te houden vakbondscontributie.

ARTIKEL 41

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

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

ARTIKEL 42

FUSIES EN REORGANISATIES

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

ARTIKEL 43

DISPENSATIE

1. Leden van de NBBU kunnen, als zij tevens onder de werkingssfeer van een andere cao vallen, door de dispensatiecommissie gedispenseerd worden van de NBBU-Cao voor Uitzendkrachten.
2. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de dispensatiecommissie, op het volgende adres: Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort.

ARTIKEL 44

GEDEELTELIJKE DISPENSATIE SCHOLINGSINSPANNING

1. NBBU-leden die kunnen aantonen gespecialiseerd te zijn in een groep uitzendkrachten, die objectief te onderscheiden is en waarbij het aannemelijk is dat er weinig tot geen behoefte is aan scholing, kunnen de dispensatiecommissie (Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort) onderbouwd verzoeken om een gedeeltelijke dispensatie van de scholingsinspanning als bedoeld in artikel 30 lid 6.
2. Er is in ieder geval sprake van een specialisatie als bedoeld in lid 1, als op jaarbasis meer dan 75% van het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem, toebehoort aan voltijd HBO- en universitaire studenten of aan AOW-gerechtigden.
3. Bij gedeeltelijke dispensatie als bedoeld in lid 1 wordt de scholingsinspanning gesteld op 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem.

ARTIKEL 45

INDIENING KLACHT BIJ DE GESCHILLENCOMMISSIE

1. Bij verschil van opvatting over de juiste toepassing of uitleg van deze cao door één der contracterende partijen of haar leden, geeft de klagende partij daarvan schriftelijke kennis aan de wederpartij, tegen wie de klacht gericht is.
2. Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in het eerste lid geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, die de klacht aanhangig heeft gemaakt, binnen een maand nadien het recht een klacht in te dienen bij de geschillencommissie.
3. De geschillencommissie geeft haar oordeel over de juiste toepassing of uitleg van cao-bepalingen doch geeft geen beoordeling naar de feiten en omstandigheden van de klacht.
4. Het reglement van de Geschillencommissie ligt ter inzage ten kantore van de contracterende partijen en kan opgevraagd worden.

ARTIKEL 46

CAO-WIJZIGING(EN) TIJDENS CONTRACTPERIODE

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

ARTIKEL 47

REORGANISATIE VAN CAO-PARTIJEN

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

BIJLAGE

BIJLAGE 1

RESERVERINGEN KORT VERZUIM/BIJZONDER VERLOF & FEESTDAGEN 2016

Het in artikel 28 lid 1 sub a bedoelde percentage voor kort verzuim/bijzonder verlof bedraagt: $0,2 + 0,4 = 0,6\%$.

Het aantal feestdagen bedraagt 7. Het aantal werkbare dagen bedraagt:
 $261 - 6 - 24 = 231$.

Het in artikel 28 lid 1a bedoelde percentage voor feestdagen bedraagt:
 $6 : 231 \times 100\% = 2,60\%$.

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

BIJLAGE 2

RESERVERING VAKANTIEDAGEN 2016

Reservering vakantiedagen uitzendkrachten:

Het in artikel 28 lid 1 sub a bedoelde percentage voor vakantiedagen bedraagt:
 $24 : 231 \times 100\% = 10,39\%$.

Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

Als gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid de bovenwettelijke vakantiedagen in geld uit te betalen als bedoeld in artikel 28 lid 1 sub g, dan wordt 1,73% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitbetaald en bedraagt het percentage dat moet worden gereserveerd voor de wettelijke vakantiedagen 8,66%. De wettelijke vakantiedagen bedragen vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Reservering vakantiedagen vakantiewerkers:

Het percentage bedoeld in artikel 38 lid 2 bedraagt: $20 : 241 \times 100\% = 8,30\%$.

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

BIJLAGE 3. WACHTDAGCOMPENSATIE & PREMIEVERDELING BOVENWETTELIJKE ZIEKTE-UITKERING

De in artikel 25 lid 3 sub c bedoelde percentages bedragen:

Kantoorsector en administratief	uitzendonderneming 1: 0,71%
Technisch en industrieel	uitzendonderneming 2: 1,16%

De in artikel 25 lid 1 sub a bedoelde maximumpercentages zijn gebaseerd op een gelijke premieverdeling tussen uitzendonderneming en uitzendkracht bij een eventuele verzekering. De maximumpercentages die op het loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, zijn door partijen als volgt vastgesteld (1 januari 2016): Uitzendbedrijven I: 0,73%
Uitzendbedrijven II: 1,10%

BIJLAGE 4 TOELICHTING WIJZIGINGEN FASENSYSTEEM

Met ingang van 1 juli 2016 wijzigt een aantal artikelen als gevolg van de invoering van de Wet werk en zekerheid en de afspraken die cao-partijen daaromtrent hebben gemaakt. Hieronder volgen artikelsgewijs de wijzigingen voorzien van een korte toelichting.

A. ARTIKEL 12

Met ingang van 1 juli 2016 wijzigt de bepaling om in fase 1 en 2 de loondoorbetaling uit te sluiten bij uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding. Na 1 juli 2016 kan de loondoorbetaling voor maximaal 78 weken worden uitgesloten.

B. ARTIKEL 13

De Wet werk en zekerheid bepaalt dat fase 1 en 2 nog maximaal 78 weken mogen duren. Op de NBBU-cao voor Uitzendkrachten is overgangsrecht van toepassing tot 1 juli 2016. Vanaf die datum wijzigt de totale duur van fase 1 en 2 van 130 weken naar 78 weken. Dit betekent het volgende per 1 juli 2016:

- Voor uitzendovereenkomsten die zich op 30 juni 2016 in fase 1 of 2 bevinden en waarbij er korter dan 78 weken is gewerkt, geldt dat er na 1 juli 2016 verder doorgeteld kan worden tot 78 weken. Daarna treedt fase 3 in waarin nog maximaal 6 uitzendovereenkomsten in maximaal 4 jaar aangegaan kunnen worden.
- Voor uitzendovereenkomsten die zich op 30 juni 2016 in fase 2 tussen de 78 en 130 gewerkte weken bevinden, geldt dat er per 1 juli 2016 met een 'schone lei' gestart wordt in fase 3. Dit betekent dat er binnen fase 3 nog maximaal 6 uitzendovereenkomsten in maximaal 4 jaar aangegaan kunnen worden.

BIJLAGE 5 FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAU

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

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

NIVEAU 1

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

NIVEAU 2

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

NIVEAU 3

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

NIVEAU 4

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

NIVEAU 5

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

NIVEAU 6

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

NIVEAU 7

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

NIVEAU 8

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

NIVEAU 9

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

NIVEAU 10

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

VOOR ALLE VERMELDE FUNCTIES GELDT: M/V

FUNCTIE	NIVEAU
A	
administratief assistent	2-3-4
administratief medewerker	5
afdelingschef	5-6-7
afdelingshulp (paramedisch)	3
afdelingssecretaresse	5-6
afwasser	1-2-3
antenneplaatser	2-3
archieffassistent	2-3
assistent postkamer	2-3-4
assistent linnenkamer	2
automonteur	5-6
automonteur (2e)	4-5-6
autopoetser	1-2
autowasser	1-2
B	
badhulp	3
bakker	4-5-6
baliemedewerker	1-2
bankwerker	5-6-7
bankwerker schroef en as	5-6-7
barmedewerker	2-3-4
bedradingsmonteur	4-5-6
bejaardenhulp	4
bejaardenverzorgende	5
belader	2-3
bestelwagenchauffeur	3-4
beveiligingsbeambte	3-4
bezigheidstherapeut	5-6
bezorger	1-2
bijrijder	1-2-3
boekhouder	7-8-9
boekhouder (PD-niveau)	2-3-4-5
boekhouder (MBA-niveau)	3-4-5-6
boekhouder (SPD-niveau)	4-5-6-7-8
boekhoudkundig assistent	4
boekhoudkundig medewerker	5-6-7

FUNCTIE	NIVEAU	FUNCTIE	NIVEAU
bouwveger	1-2	E	
brander	2-3-4	elektrosleutelaar	2-3
broodjessmeerder	1-2	elektromonteur (1e)	4-5-6
bundelaar	1-2	elektromonteur	5-6-7
		elektromonteur (leerling)	3-4-5
		elektromonteur (scheeps)	3-4-5
		exportbegeleider	2-3
C			
cadoperator	3-4-5		
calculator	7-8-9		
caissière	2-3	F	
chauffeur (gevaarlijke stoffen)	3-4-5	frezer	4-5-6
chauffeur (groot rijbewijs)	3-4-5-6	fruitsorteerder	1-2
chauffeur (chauffeursdiploma)	3-4-5-6	fysiotherapeut	9
chemisch analist	6-7-8-9-10		
classificeerder	2-3		
codeerder	6-7-8-9-10	G	
commercieel administratief	1-2-3	glazenwasser	2-3-4
commercieel medewerker binnendienst	3-4-5	groenvoorziener	1-2-3
commercieel secretariaatsmedewerker	4-5-6	grondwerker	3-4-5
computer operator	4-5-6		
conferentie coördinator	5-6-7	H	
constructeur	8-9-10	handlanger	1-2
constructiemedewerker	3-4	hbo'er voor middenkader	4-5-6
constructie bankwerker	3-4-5	heftruckchauffeur	3-4
constructie bankwerker werkplaats	3-4-5	heiligymnast/masseur	8
correspondent (moderne talen)	7-8-9	hoofd bedrijfsbureau	8-9-10
cv-monteur	4-5-6	hoofdkassier	4-5
		hostess/gastvrouw	4-5
		houtbewerker	3-4-5
D		huismeester	3-4
datatypist	3-4	hulpbankwerker	4
debiteurenbewaker	2-3	hulpkok	3
declarant (aankomend)	3-4-5	hulpmonteur beveiligingen	2-3
declarant (ervaren)	4-5-6	hulptimmerman	4
device-operator	2-3-4		
dienstmeisje	3	I	
diëtist	8	industrieel schoonmaker	2-3-4
directiesecretaresse	8-9	inpakker	1-2-3
dokwerker	3-4-5	installateur computer	3-4-5
draaiër (cnc)	4-5-6		
draaiër (conventioneel)	4-5-6		
drukker	4-5		
dtp'er	4-5-6		

FUNCTIE	NIVEAU	FUNCTIE	NIVEAU
K		N	
kamermeisje	3-4	naaister	2-3-4
kantinehulp	2-3		
kantinemedewerker	1-2	O	
kapster	2-3-4	ober	3-4-5
kelner	3-4-5-6	office-manager	4-5-6
keukenbediende	2	offsetdrukker	2-3-4
klusjesman	1-2	onderhoudsmonteur	3-4-5
koffiedame	1-2	operator	4-5-6
kok	4-5-6-7-8	opruimer	1-2
koerier-chauffeur binnenland	3	orderpicker	1-2
koerier-chauffeur buitenland	4	orderverzamelaar	2-3
kraandrijver	4-5-6		
kwaliteitscontroleur	4-5-6	P	
		parketlegger	2-3-4
L		plaatswerker	3-4-5
laborant	5-6-7	portier	2-3-4-5
lader/losser	1-2-3	postkamermedewerker	2-3
lasser (certificaat)	4-5-6	procesoperator	4-5-6
lasser (elektrisch en co2)	4-5-6	productiemedewerker (alle soorten)	1-2
lasser (elektrisch)	3-4-5	productiemedewerker (lts-niveau)	1-2-3
lasser (pijp)	5-6-7	productiemedewerker (mts-niveau)	2-3-4
lasser (scheeps)	3-4-5	productiemedewerker (avond)	1-2
leraar/lerares	4-5-6	productiemedewerker (ploegendienst)	1-2
logistiek supervisor bedrijfsgebouw	4-5-6	programmeur	6-7-8
logistiek medewerker	2-3	pijffitter	4-5-6
loodgieter	4-5-6		
loodgieter (leerling)	2-3-4	R	
lts'er metaal	2-3-4	receptioniste	2-3-4-5
		restauranthulp	2-3
M			
machinebankwerker	4-5-6	S	
machinebediener	3-4-5	scheepsijzerwerker	4-5-6
magazijnbediende	2-3	schilder	4-5-6
magazijnbeheerder/meester	5-6	schoonmaker	1-2-3
marketing assistent	4-5-6	secretaresse	5-6-7-8-9
medewerker groenten en fruit	1-2	serveerster	2-3
medewerker buitenlands betalingsverkeer	4-5-6	servicemonteur	3-4
medewerker customer service	3-4-5	sjouwer	2-3
metaalbewerker	3-4-5		
metselaar	4-5-6		
monteur	5-6-7		

FUNCTIE	NIVEAU
sjovelmachinist	2-3-4
slager	5-6-7
slijter	4-5-6
slijper universeel	2-3-4
stenotypiste (nederlands)	4-5-6
stenotypiste (moderne talen)	5-6-7
stoffeerder	2-3-4
stysteemontwerper	9-10
T	
technisch medewerker	1-2
technisch tekenaar	4-5-6
technisch service buitendienstverkoper	5-6-7
tekenaar	5-6
tekenaar cad of cad/cam (mts)	2-3-4
tekenaar cad of cad/cam (hts)	4-5-6
tekenaar constructeur	7-8
tekenaar/ontwerper	4-5-6
telefonist	4-5-6
telemarketeer	5-6-7
timmerman	5-6
timmerman renovatie	3-4-5
tuinhulp	3
tuinman	4-5
typiste moderne talen	4-5-6
typiste nederlands	3-4-5
U	
uitbener	3-4-5
V	
vakantiehulp	1
verftapper	1-2
verkoper (aankomend)	2-3-4
verkoper (ervaren)	4-5-6
verpleeghulp	3-4
verpleegkundige	7-8-9-10
vertegenwoordiger	3-4-5
verzorgingsassistent	3
vorkheftruckchauffeur	3-4
vouwster	1-2

FUNCTIE	NIVEAU
W	
wasvouwer	1-2
wegenbouwer	2-3
werkplaatsmonteur	3-4-5
werkvoorbereider computer	5-6-7
woningstoffeerder	4-5
IJ	
ijzerwerker	5-6
ijzerwerker (betonindustrie)	4-5-6
Z	
zager	1-2
ziekenverzorgende	5

BIJLAGE 6 LOONBETALING EN LOONSTROOK

Loonbetaling

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

Loonstrook (overzicht)

Per loonperiode wordt aan de uitzendkracht een loonstrook verstrekt. Voor de aanvang van de uitzendovereenkomst informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht op welke wijze hij kan beschikken over de loonstrook: in papieren of elektronische vorm. Op verzoek van de uitzendkracht wordt hem een papieren exemplaar verstrekt.

De loonstrook bevat de volgende bestanddelen:

De feitelijke bruto beloningen zonodig verdeeld in normale en toeslaguren en eventuele overuren; loon in natura, wachtdagcompensatie, uitbetaalde reserveringen; eventuele suppleties; eventuele onkostenvergoedingen, vrije verstrekkingen en vrije vergoedingen; inhoudingen zoals: premies aanvullende ziekteverzekering, werknemersverzekeringen en loonheffing; de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen, afgedragen pensioenpremies en de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim/bijzonder verlof, feestdagen, vakantiedagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's.

BIJLAGE 7.
REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE NBBU-CAO

Reglement van de geschillencommissie voor de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten.

Partijen:

A. de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (hierna: NBBU);

en

B. de Landelijke Belangenvereniging (hierna: LBV);

hebben besloten een Geschillencommissie in te stellen ter bemiddeling in geschillen die kunnen ontstaan naar aanleiding van de NBBU-Cao voor Uitzendkrachten.

ARTIKEL 1
DEFINITIES

1. 'NBBU': de werkgeversorganisatie Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, gevestigd aan de Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort;
2. 'LBV': de werknemersorganisatie Landelijke Belangenvereniging, gevestigd in het Verzamelgebouw Zuid aan de Strevelsweg 700/612 te 3083 AS Rotterdam;
3. 'GESCHILLENCOMMISSIE': de geschillencommissie welke is samengesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van dit reglement en is belast met het tussen partijen bemiddelen in geval van een geschil inzake de uitleg en de toepassing van bepalingen in de NBBU-CAO;
4. 'SECRETARIS': de secretaris van een der besturen NBBU en/of LBV of een waarnemend secretaris die daartoe door de geschillencommissie is aangewezen.

SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEID VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

ARTIKEL 2

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

ARTIKEL 3

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

ARTIKEL 4

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

ARTIKEL 5

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

ARTIKEL 6

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

ARTIKEL 7

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

DE BEHANDELING VAN DE GESCHILLEN DOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE

ARTIKEL 8

1. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de eisende partij, dat gemotiveerd en aangetekend aan het secretariaat is gericht. Het bezwaarschrift kan in enkelvoud worden ingediend.
2. De partijen worden in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord. De Geschillencommissie stelt hiervoor, na onderling overleg, plaats, dag en uur vast.

ARTIKEL 9

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

ARTIKEL 10 UITSpraak

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

ARTIKEL 11 GEHEIMHOUDING

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

ARTIKEL 12 UITSLUITING AANSprakelijkheid

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

BIJLAGE 8 VERBIJZONDERING WERKINGSSFEER: METAAL EN TECHNIEK

Deze NBBU-cao voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op de werkgever die valt onder een van de volgende cao's:

- > Cao Metaalbewerkingsbedrijf
- > Cao Carrosseriebedrijf
- > Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

- > Cao Goud- en Zilvernijverheid
- > Cao Isolatiebedrijf
- > Cao Elektrotechnisch bedrijf
- > Cao Loodgieters-, Fitters-, Centrale verwarmingsbedrijf en Koeltechnisch installatiebedrijf

tenzij de werkgever voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. De bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7: 690 Burgerlijk Wetboek, én
- b. Het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals omschreven in de Cao Metaalbewerkingsbedrijf, Cao Carrosseriebedrijf, Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, Cao Goud- en Zilvernijverheid, Cao Isolatiebedrijf, Cao Elektrotechnisch bedrijf en/of Cao Loodgieters-, Fitters-, Centrale verwarmingsbedrijf en Koeltechnisch installatiebedrijf, bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat ten minste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enig andere tak van bedrijf dan in artikel 3 van genoemde cao's, én
- c. De werkgever zendt voor tenminste 15% 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. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan, indien en voorzover dit door het UWV is vastgesteld, én
- d. De werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door de verplichtstelling c.q. algemeen verbindendverklaring behoort tot een der onder sub b genoemde cao's, én
- e. De werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.

[Aanzegtermijn]
Artikel 7: 668 BW

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
 - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:
 - a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
 - b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
 - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

[Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd]
Artikel 7: 668a BW (oud)

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

[Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd]
Artikel 7: 668a BW (nieuw)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien onze minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

[Bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst]

Artikel 7: 691 BW (oud)

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

[Geen arbeid, wel loon]

Artikel 7: 628 BW (oud)

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

[Minimumaanspraak per oproep]

Artikel 7: 628a BW

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

Artikel 671

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
 - a. voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;
 - b. de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
 - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
 - d. de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
 - e. de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
 - f. de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;
 - g. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of
 - h. de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.
2. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
3. Indien de werkgever de werknemer niet binnen twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.

4. Voor zover op grond van lid 1 de instemming vereist was voor een rechtsgeldige opzegging, wordt na een herroeping als bedoeld in lid 2 de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing, indien de werknemer binnen zes maanden na een herroeping op grond van lid 2 of een ontbinding als bedoeld in artikel 670b, lid 2, opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
6. Elk beding waarbij de voorwaarde van de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 1, of het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

[Opzegtermijn]

Artikel 7: 672 BW

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

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

Artikel 673

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
 - a. de arbeidsovereenkomst:
 - > door de werkgever is opgezegd;
 - > op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
 - > na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet; of
 - b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
 - > door de werknemer is opgezegd;
 - > op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
 - > na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.
2. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijktens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:
 - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
 - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.
6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
 - a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
 - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
 - a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
 - b. geschiedt in verband met of na het bereiken van de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat; of
 - c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
 - a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
 - b. indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

*De uitzendonderneming is in ieder geval aan de uitzendkracht aan het einde van de uitzendovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd, geen transitievergoeding verschuldigd, indien de uitzendovereenkomst:

 - > Eindigt of niet wordt voortgezet, omdat de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst, overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht aangaat met de opdrachtgever waar hij laatstelijk tewerkgesteld is.
 - > Eindigt of niet wordt voortgezet, omdat de uitzendkracht na een aanbesteding door een andere uitzendonderneming aan de opdrachtgever waar hij laatstelijk werkzaam was ter beschikking wordt gesteld voor hetzelfde werk.

[Loonverhoudingsvoorschrift]

Artikel 8: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Artikel 8: Gelijke behandeling

1. De ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt:
 - a. met betrekking tot het loon en overige vergoedingen;
 - b. op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot:
- de voorschriften ter bescherming van zwangere werknemers, van werknemers die een borstkind voeden, kinderen en jeugdige werknemers en ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen; en
 - de maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of hetero- of homoseksuele gerichtheid,

die gelden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het eerste en tweede lid, mits:
- indien de periode gedurende welke wordt afgeweken in duur is beperkt, die overeenkomst voorziet in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen; en
 - indien het een collectieve overeenkomst betreft die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, die overeenkomst bepalingen bevat op grond waarvan een werkgever zich ervan moet verzekeren dat de aan zijn onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeid verrichten tegen de arbeidsvoorwaarden, genoemd in het eerste lid, die voor deze arbeidskrachten bij die overeenkomst zijn voorgeschreven.

BIJLAGE 10

AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN UITZENDKRACHTEN WERKZAAM IN DE BOUW

Het in artikel 37 bedoelde pakket van arbeidsvoorwaarden luidt als volgt:

- De bepalingen van onderhavige cao gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de inlener die valt onder de werkingsfeerbepaling van de Cao voor de Bouwnijverheid. In aanvulling hierop geldt voor deze uitzendkrachten een afwijkend vormgegeven pakket van arbeidsvoorwaarden.
- In de Cao voor de Bouwnijverheid wordt een onderscheid gemaakt tussen bouwplaatsfuncties en UTA-functies (uitvoerend, technisch en administratief). Dit onderscheid geldt ook voor uitzendkrachten.
- De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een inlener als bedoeld in lid 1, wordt gedefinieerd als vakkracht of nieuwkomer.

4. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie is de uitzendkracht die:
- ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 42b en 42c van de Cao voor de Bouwnijverheid; of
 - in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 42a van de Cao voor de Bouwnijverheid; of
 - als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
 - binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).

Een vakkracht in een UTA-functie is de uitzendkracht die:

- in het bezit is van een diploma op tenminste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
- binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).

Een nieuwkomer is de uitzendkracht die niet valt onder de definitie van een vakkracht.

5. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie dient de uitzendonderneming, in aanvulling op de bepalingen van deze cao, zich rekenschap te geven van de volgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de Cao voor de Bouwnijverheid:
- > artikel 26a lid 1, 2 (eerste zinsnede), 3, 7 en 8 (seniorendagen en vierdaagse werkweek voor bouwplaatsmedewerkers van 55 jaar of ouder)
 - > artikel 34 (bereikbaarheidsdienst)
 - > artikel 35a lid 1 en 2 (voor zover het gaat om seniorendagen)
 - > artikel 45 (prestatiebeloning)
 - > artikel 51 (reisurenvergoeding)
6. Voor de vakkracht in een UTA-functie dient de uitzendonderneming, in aanvulling op de bepalingen van deze cao, zich rekenschap te geven van de volgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de Cao voor de Bouwnijverheid:
- > artikel 26b lid 1, 2, 6, 10 en 11 (vierdaagse werkweek voor UTA-medewerkers van 55 jaar of ouder)
 - > artikel 35b lid 1, 2 en 5 (voor zover het gaat om extra verlofdagen voor UTA-medewerkers van 55 jaar of ouder)

7. Op de nieuwkomer is de bepaling over de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting als bedoeld in artikel 22 lid 2 van deze cao, niet van toepassing.
8. Ten aanzien van de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 73 Cao voor de Bouwnijverheid niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 Werkloosheidswet verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100 procent van het geldende periodeloon in de schaal.
9. De van toepassing zijnde teksten van de bouw-cao zijn te vinden op www.nbbu.nl.

BIJLAGE 11 PENSIOENREGELING

Basisregeling

1. Uitzendkrachten die
 - a. ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, maar niet voldoen aan de vereisten voor deelname aan de Plusregeling, zoals hieronder geformuleerd; en
 - b. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt); zullen deelnemen aan de Basisregeling.
2. Voor de berekening van de termijn van 26 weken als bedoeld in lid 1 onder a., wordt iedere week mede in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde werkgever. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van de termijn.
3. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld onder a., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer. Indien de onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer is, dient de uitzendkracht, om als deelnemer in de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één uitzendonderneming.
4. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, wordt de telling van de termijn waarin de uitzendkracht ten minste in 26 weken voor één uitzendonderneming uitzendarbeid heeft verricht, op zijn vroegst geacht te zijn aangevangen 26 weken vóór de inwerkingtreding van de verplichtstelling, te weten 1 januari 2004.

5. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
6. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het bruto-uurloon bedraagt verminderd met de uurfranchise. De Basisregeling kent met ingang van 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. Het bruto-uurloon bestaat voor de toepassing van de Basisregeling uit het brutoloon, waaronder wordt 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 reserveringen*1 voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag*1. Indien tussen werkgever en werknemer schriftelijk overeengekomen, kan in positieve zin van de in dit artikel beschreven bruto uurloon worden afgeweken.
7. Het bruto-uurloon, zoals omschreven in lid 6, is pensioengevend tot en met € 28,19. Dit wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten vastgesteld.
8. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
9. De volledige Basisregeling is neergelegd in het Basisreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

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

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

Plusregeling

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

11. Voor de berekening van de termijn van 78 weken als bedoeld in lid 10 onder b., wordt iedere week in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van die termijn.
12. De uitzendkrachten die deelnemer waren aan de Plusregeling maar bij een nieuwe uitzendovereenkomst niet meer voldoen aan de voorwaarden onder b. of c. van lid 10, blijven deelnemer aan de Plusregeling, tenzij er sprake is van een onderbrekingstermijn tussen de twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
13. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 10 onder b. en c. bepaalde behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder b. en/of c., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer. Als de onderbreking 26 weken of langer is, maar korter dan 52 weken, behoeven de uitzendkrachten niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder a., zodat zij worden aangemerkt als deelnemer aan de Basisregeling. Als de onderbreking 52 weken of langer is, dienen de uitzendkrachten, om als deelnemer aan de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever.
14. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.
15. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met vanaf 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar, die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdompensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2015 en 2016
21 - 24	4,4%
25 - 29	5,4%
30 - 34	6,6%
35 - 39	8,0%
40 - 44	9,8%
45 - 49	11,9%
50 - 54	14,6%
55 - 59	18,1%
60 - 64	22,5%
65 - 66	26,5%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachttagcompensatie, de vakantiedagen*1, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag*1. Indien tussen de werkgever en werknemer schriftelijk overeengekomen, kan in positieve zin van de in dit artikel beschreven bruto-uurloon omschrijving worden afgeweken.

16. Het bruto-uurloon zoals omschreven in lid 2, is pensioengevend tot en met € 28,19. Dit wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten vastgesteld.
17. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid. Wijzigingen in de regeling zijn op gelijke wijze van toepassing op de bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid, ongeacht of op het moment van de wijziging in de regeling nog een dienstverband met de werkgever bestaat.
18. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
19. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-Cao zijn overeengekomen dat de doorsneepremie in 2016 maximaal 12% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premies te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen. (N.B. het betreft dus één vastgestelde premie en niet de premie zoals neergelegd in de tabel van lid 15 van dit artikel).
20. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 10 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt uitzendarbeid heeft verricht.
21. De uitzendonderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal een derde van de in lid 19 bedoelde doorsneepremie.
22. De volledige Plusregeling is neergelegd in het Plusreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

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

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

HUISESTINGSEISEN

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.
 2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
 - a. een reguliere woning;
 - b. een hotel/pension;
 - c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
 - d. chalets/woonunits;
 - e. huisvesting op een recreatieterrein;
 - f. overige*.
 3. De hiervoor onder a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12 m² gebruiksoppervlak (GBO)** te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd onder b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10 m² omsloten leefruimte per persoon te hebben.
 4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.
 5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
 - a. één toilet per acht personen;
 - b. één douche per acht personen;
 - c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
 - d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig zijn;
 - e. zes liter blusmiddel.
 6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:
 - a. het alarmnummer 112;
 - b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
 - c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
 - d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
 - e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.
 7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.
 8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.
 9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.
 10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.
- * Andere vormen van huisvesting zijn mogelijk mits hier een vergunning van de gemeente bestaat, deze direct is verbonden aan de aard van de arbeid en de uitzondering is gemeld bij het register. Deze categorie woonvormen dient bovendien verbonden te zijn aan werkzaamheden die gedurende een beperkte periode plaatsvinden, en deze niet plaatsvinden tussen 1 november en 1 april (seizoensarbeid). In deze situatie zal er vooraf aan de werknemers informatie zijn verstrekt over de betreffende huisvesting.
- ** De regels voor het berekenen van het gebruiksoppervlak zijn beschreven in NEN 2580.

WERKNEMERSPARTIJ

LBV

De landelijke Belangenvereniging

Verzamelgebouw Zuid

Strevelsweg 700/612

3083 AS Rotterdam

T 010 481 80 11

F 010 481 82 11

lbv@lbv.nl

www.lbv.nl

WERKGEVERSPARTIJ

NBBU

Stadsring 171

3817 BA Amersfoort

T 033 476 02 00

F 033 476 02 19

info@nbbu.nl

www.nbbu.nl