



# CAO

VOOR UITZENDKRACHTEN



[ 30 maart 2009 | 31 december 2013 ]

# NBBU



1° druk: maart 2009

2° druk: december 2009 (gewijzigde druk)



## INHOUDSOPGAVE



	<b>Bladzijde</b>
<b>Algemeen</b>	
1. Werkingssfeer	4
2. Definities	4
3. Duur, verlenging en beëindiging van deze overeenkomst	5
4. Verplichtingen van de uitzendondernemingen	5
5. Verplichtingen van de uitzendkrachten	6
<b>Aangaan en einde van de uitzendovereenkomst</b>	
6. Inschrijving werkzoekende	6
7. Verstrekken inlichtingen arbeidsverleden	6
8. Arbeidstijden en werktijden	6
9. Arbeidsomstandigheden	7
10. Informatie en afspraken, vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst	7
11. Het aangaan en einde van de uitzendovereenkomst	7
12. Fasensysteem en het periode- en ketensysteem	8
13. Fase 1 en 2	9
14. Fase 3	10
15. Fase 4	11
16. Periode- en ketensysteem volgens cao inlener	12
17. Opvolgend werkgeverschap	12
18. Rechtspositie bepalen bij opvolgend werkgeverschap	13
19. Proeftijd	14
20. Non-concurrentiebeding	14
21. Tijdverantwoording	14
<b>Loon</b>	
22. Uurbeloningen en vergoedingen	15
23. Wegvallen werk	17
24. Functie-indeling en functieniveaus	19
25. Uitkering bij Ziekte	19
<b>Vakantie, feestdagen en verlof</b>	
26. Bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen	21
27. Vakantierechten	22
28. Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten	23
29. Kortdurend zorgverlof	25

**Bepalingen van sociale aard**

30. Scholing	26
31. Pensioen	27

**Bijzondere groepen**

32 Uitzendkrachten van 65 jaar en ouder	28
33 Fasensysteem 65-plus	29
34 Uitzendkrachten 45-plus	31
35 Uitzendkrachten en verhoging van de arbeidsparticipatie	31
36 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	32
36A Aanvullende regels behorend bij artikel 36	33
37 Uitzendkrachten werkzaam in de bouwsector	34
38 Vakantiewerkers	35
39 Studenten	35

**Overig**

40 Fiscale regeling vakbondscontributie	36
41 Hoofdlijnen sociaal statuut	36
42 Fusies en reorganisaties	36
43 Dispensatie	37
44 Gedeeltelijke dispensatie scholingsinspanning	37
45 Indiening klacht bij de geschillencommissie	37
46 Cao-wijziging(en) tijdens contractperiode	38
47 Reorganisatie van cao-partijen	38
48 Werkgeversbijdrage aan wederpartij	36

Bijlage 1 Reserveringen kort verzuim/bijzonder verlof en feestdagen	39
Bijlage 2 Reservering vakantiedagen	39
Bijlage 3 Wachtdagcompensatie en premie bovenwettelijke ziekte-uitkering	40
Bijlage 4 Functie-indeling en functieniveau	40
Bijlage 5 Loonbetaling en loonstrook	51
Bijlage 6 Reglement Geschillencommissie	52
Bijlage 7 Verbijzondering werkingsfeer	54
Bijlage 8 Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	56
Bijlage 9 Overgangsregeling 65-plus	60
Bijlage 10 Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	60
Bijlage 11 Pensioenregeling	62

De ondergetekenden, te weten;

Werknemerspartijen

1. LBV, Onafhankelijke Vakbond,  
Verzamelgebouw Zuid  
Strevelsweg 700/208, 3083 AS Rotterdam  
T (010) 481 80 11  
E [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)  
I [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

2. FNV Bondgenoten  
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht  
T 0900-9690  
I [www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten](http://www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten)  
I [www.fnvflex.nl](http://www.fnvflex.nl)

3. CNV Dienstenbond  
Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp  
T (023) 565 10 52  
E [CNVDienstenbond@cnavdibo.nl](mailto:CNVDienstenbond@cnavdibo.nl)  
I [www.cnavdienstenbond.nl](http://www.cnavdienstenbond.nl)

4. De Unie  
Postbus 400, 4100 AK Culemborg  
T (0345) 851 851  
I [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

en

Werkgeverspartij

5. 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](mailto:info@nbbu.nl)  
I [www.nbbu.nl](http://www.nbbu.nl)

Ieder als partij ter andere zijde,

verklaren met ingang van 30 maart 2009 de navolgende collectieve  
arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor uitzendkrachten.

Bilthoven, maart 2009



## 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 werkingsfeer is opgenomen in bijlage 7 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.

*'Werkzoekende':*

ledere natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming is ingeschreven als 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, compensatie-uren, 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 wachttagcompensatie verschuldigd.



**Artikel 3. Duur, verlenging en beëindiging van deze overeenkomst**

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 30 maart 2009 en eindigt op 31 december 2013.
2. Binnen twee jaar zal een evaluatie van de cao plaatsvinden. De contracterende partijen zullen niet anders dan op goede, aan de evaluatie te ontlelen gronden voorstellen tot wijziging van het in deze cao vastgestelde pakket van regelingen doen, met de intentie een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een nieuwe periode overeen te komen. Op grond van de evaluatie en het overleg hierover, hebben contracterende partijen de mogelijkheid om na twee jaar tussentijds op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
3. Zolang geen van de contracterende partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal 12 maanden.

**Artikel 4. Verplichtingen van de uitzendondernemingen**

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

## **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. Arbeidstijden en werktijden**

1. De wettelijk toegestane arbeidstijd, alsmede de bij de inlener gebruikelijke en geldende werktijd, geldt evenzeer voor de uitzendkracht en wordt niet overschreden.



2. In overleg met de inlener en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de inlener geldende werktijden. Zulks kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, 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 laatste dag voorafgaand aan de maand waarin de uitzendkracht de 65-jarige leeftijd bereikt. Voorts eindigt de uitzendovereenkomst zoals beschreven in de artikelen 13 en 14.

### **Artikel 12. 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 8 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. Voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem geldt de Plus Pensioenregeling als bedoeld in artikel 31.



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 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. Bij ziekte heeft de uitzendonderneming wel een loondoorbetalingsverplichting.



### **Artikel 13. 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) en artikel 31 lid 1 (Pensioen), 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.

### **Artikel 14. Fase 3**

Als fase 1 en 2 zijn voltooid en na een onderbreking van 26 weken of langer een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, vangt fase 1 opnieuw aan. Als fase 1 en 2 zijn voltooid en de werkzaamheden binnen 26 weken worden voortgezet of een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, is de uitzendkracht werkzaam in fase 3.

#### **1. De telling fase 3**

- a. Fase 3 duurt 52 kalenderweken. Gedurende deze periode kunnen maximaal 4 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 begint de telling van fase 1 opnieuw.
- d. Een periode van onderbreking tussen twee fase 3 uitzendovereenkomsten, korter dan 13 weken, telt mee voor de periode van de 52 kalenderweken.

**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. In afwijking van artikel 7: 668a BW lid 1 tot en met 4 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 26 weken of langer een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, vangt fase 1 opnieuw aan. Als fase 3 is voltooid en na een onderbreking van 13 weken of langer, maar korter dan 26 weken een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, vangt fase 3 opnieuw aan. Als fase 3 is voltooid en de werkzaamheden binnen 13 weken 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 8 van deze cao), bijvoorbeeld door de onderbrekingstermijn te verkorten, 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 drie 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 drie 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 in afwijking van artikel 7: 628 lid 5 en 6 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 in lid 1 bedoeld, gemaakt, dan zet de uitzendkracht zijn rechten, met inachtneming van de bepalingen van het fasensysteem of het periode- en ketensysteem, opgebouwd op dezelfde werkplek en in dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, bij de opvolgend werkgever voort.
4. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap als de onderbreking tussen de twee arbeids- of uitzendovereenkomsten 13 weken of langer is.
5. Als de uitzendonderneming opvolgend werkgever is, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW 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 of door ontbinding\* door de kantonrechter, dan wel door beëindiging van rechtswege als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet wordt niet als een rechtsgeldige opzegging als bedoeld in dit lid aangemerkt.

*\* Onder een rechtsgeldige opzegging wordt verstaan de opzegging door de werknemer, alsmede het ontslag op staande voet (ex artikel 7: 677 BW), dan wel de opzegging door de werkgever nadat een ontslagvergunning van het UWV is verkregen. Onder ontbinding wordt verstaan de ontbinding door de kantonrechter ex artikel 7: 685 BW en/of artikel 7: 686 BW.*





### Artikel 19. Proeftijd

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

### Artikel 20. Non-concurrentiebeding

1. Rechtstreekse (concurrentie)bedingen die willen voorkomen dat de uitzendkracht in dienst treedt van een inlener of van een andere derde, zijn verboden en derhalve nietig, als zij onredelijk bezwarend zijn voor de uitzendkracht. Naarmate de arbeidsrelatie voortduurt en een meer permanent karakter krijgt, kan het overeenkomen van een concurrentiebeding minder onredelijk bezwarend worden geacht.
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 (werkbijlage).





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. Uurbeloning en vergoedingen

1. Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Dit loonverhoudingsvoorschrift dient ter bescherming van de rust op de arbeidsmarkt en is opgenomen in artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
2. Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende componenten:
  - Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  - De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - zulks ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
  - Initiële loonstijging;
  - Onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
  - periodieken.
3. 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.
  4. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in lid 1, inclusief de daarin begrepen toeslag onregelmatige werktijden, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten (“doelen”). De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
    - a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
    - b. Bij uitruil van loon 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. Uitruil van loon 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 uitgeruilde 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 uitgeruilde deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, geen pensioenopbouw plaats.
  - k. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
  - l. Het bedrag van het loon waarvan de uitzendkracht afziet in ruil voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken.
5. Als het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, bijvoorbeeld omdat er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener zijn, worden het loon en de vergoedingen vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht. In dit geval is de leidraad bij het vaststellen van het loon het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengt. Indien de uitzendkracht hierom verzoekt, maakt de werkgever aantoonbaar dat het loon en de vergoedingen niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift.
  6. De verloning zal uitsluitend volgens de bruto-netto methodiek worden uitgevoerd. Indien hiervan 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 4 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 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 een ontslagvergunning. Het verzoek tot ontslagvergunning 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 ontslagvergunning 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 4 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 maximumuitkeringsdagloon 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.
  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 121/2- 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, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- het afleggen van een (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de uitzendonderneming is;
- verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);

2 dagen in verband met:

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

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\*
- Tweede Paasdag
- Koninginnedag\* \*\*
- Bevrijdingsdag 2010\*
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste Kerstdag\*
- 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.




## Artikel 28. 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. 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.
- e. 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.
- f. In uitzondering op de reserveringssystematiek kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen bij schriftelijke overeenkomst worden afgekocht. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.



- 
- g. In uitzondering op de reserveringssystematiek kan op verzoek van de uitzendkracht bij een aaneengesloten vakantie van tenminste vijf werkdagen, een zodanig bedrag aan 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 e.
  - 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 inwonend kind tot wie de uitzendkracht als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - een bloedverwant in de eerste graad; bedoeld worden hier: de ouders.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De uitzendkracht behoudt gedurende het verlof recht op 70 procent van het loon maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
3. Indien het fasensysteem van toepassing is, kan in afwijking van artikel 5: 2 Wet arbeid en zorg het doorbetaald kortdurend zorgverlof pas worden opgenomen 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 weer 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


1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de uitzendkracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen beloning (anders dan tegen een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Onder scholingskosten worden verstaan alle kosten die zijn gemaakt voor de scholing van uitzendkrachten. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan:
  - de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd een opleiding volgen;
  - de loonkosten van uitzendkrachten die in werktijd applicaties boven de sterkte volgen;
  - de met het verzorgen en organiseren van interne opleiding gemoeide bedrijfskosten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel;
  - reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.
3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: iedere genoten scholing duurt tenminste 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. De uitzendkracht heeft recht op een scholingsgesprek waarin de behoefte aan scholing wordt vastgesteld. Het gesprek vindt plaats als de uitzendkracht aangeeft dit te wensen. De uitzendonderneming dient binnen een redelijke termijn op het verzoek in te gaan. In het gesprek wordt aan de orde gesteld in hoeverre de scholingsbehoefte van de uitzendkracht aansluit bij het opleidingsaanbod van de uitzendonderneming.
5. Wanneer aan de uitzendkracht scholing wordt aangeboden, dan komen de uitzendkracht en de uitzendonderneming dit in beginsel schriftelijk overeen. In deze schriftelijke overeenstemming worden onder meer leerdoelen en omvang van de te volgen scholing vastgelegd.



6. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om een scholingsinspanning te leveren van 1,02 procent van het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem. 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 contracterende partijen jaarlijks vóór 1 juli een accountantsverklaring of een specifieke passage in de (toelichting op de) jaarrekening te verstrekken, met daarin het percentage waarvoor zij scholing krachtens dit artikel hebben gerealiseerd. Bij het in gebreke blijven van de verplichtte scholingsinspanning bestaat er jaarlijks de mogelijkheid om hiervan gedispenseerd te worden. In het daaropvolgende kalenderjaar dient deze dispensatie c.q. achterstand gecompenseerd te worden.
8. Uiterlijk op 1 januari 2011 zullen de contracterende partijen de wijze waarop het in dit artikel bepaalde gerealiseerd is, evalueren. Hierbij zal in ieder geval worden bezien hoe de bestaande scholingsinvesteringen zich verhouden tot de gebleken behoefte in de uitzendbranche. Voorts zal op grond daarvan tot aanpassing van de in lid 6 bedoelde percentages moet worden gekomen.

### **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 uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem (BasisPensioenregeling) en uitzendkrachten die de eerste 78 weken binnen het fasensysteem reeds doorlopen hebben of een uitzendovereenkomst volgens het periode- en ketensysteem zijn aangegaan (PlusPensioenregeling).
2. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) is belast met de uitvoering van de BasisPensioenregeling en de PlusPensioenregeling.
3. De BasisPensioenregeling is een beschikbare-premierregeling waarvoor de premie per 1 januari 2009 2,6 procent over het brutoloon bedraagt.

- 
4. De PlusPensioenregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een kapitaalpensioen ten behoeve van een aankoop van een oudersdomspensioen en/of partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, is afhankelijk van de leeftijd van de uitzendkracht. STIPP stelt op grond van zijn uitvoeringsreglement een doorsneepremie vast. Deze doorsneepremie wordt bij de uitzendonderneming in rekening gebracht. De uitzendonderneming mag maximaal eenderde van de doorsneepremie op het loon van de uitzendkracht inhouden.
  5. De pensioenregeling wordt nader omschreven in bijlage 11 van deze cao en op de website van STIPP: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl)

## BIJZONDERE GROEPEN

### Artikel 32. Uitzendkrachten van 65 jaar en ouder

1. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag voorafgaand aan de maand waarin de uitzendkracht de 65-jarige leeftijd bereikt.
2. In afwijking van lid 1 kunnen partijen in de uitzendovereenkomst overeenkomen dat de uitzendovereenkomst na het bereiken van de 65-jarige leeftijd ongewijzigd wordt voortgezet.
3. **Uitzendkrachten, reeds in dienst ten tijde van het bereiken van de 65-jarige leeftijd**
  - a. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd als bedoeld in lid 1, start de uitzendkracht met werken in het fasensysteem 65-plus, als bedoeld in artikel 33.
  - b. Bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht volgens het fasensysteem 65-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 65-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 65-plus recht heeft op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met recht op loondoorbetaling, als bedoeld in artikel 33 lid 3 sub a.

#### 4. De 65-plusser 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 65-plus, als bedoeld in artikel 33.
- b. Bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht volgens het fasensysteem 65-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 65-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 65-plus recht heeft op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met recht op loondoorbetaling, als bedoeld in artikel 33 lid 3 sub b.



#### 5. De 65-plusser nieuw in dienst

- De uitzendkracht die vanaf de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt, zonder reeds opgebouwde rechten start met werken bij de uitzendonderneming, begint direct in het fasensysteem 65-plus.
6. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing worden onder scholingskosten van uitzendkrachten van 65-jaar en ouder verstaan, kosten die gemoeid zijn met het behouden van de vitaliteit van de uitzendkracht.

#### Artikel 33. Fasensysteem 65-plus (uitzendkrachten van 65 jaar en ouder)

Het fasensysteem 65-plus heeft het doel om een hogere en optimale arbeidsdeelname van de groep uitzendkrachten van 65 jaar en ouder te bevorderen en onderschrijft het belang om een bijdrage te leveren aan oplossingen omtrent de vergrijzingsproblematiek in Nederland.

1. Het fasensysteem 65-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 65-plus het volgende:

**De telling van fase 3 in fase 65 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 65-plusser 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 65-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 65-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 65-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 65-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.



*In bijlage 9 van deze cao is de overgangsregeling opgenomen ter bepaling van de rechtspositie van de uitzendkracht die per 30 maart 2009 de 65-jarige leeftijd reeds heeft bereikt.*

#### **Artikel 34. Uitzendkrachten 45-plus**

Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing, worden 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 worden 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 verhoging 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 de uitzendkracht:
  - a. die recht heeft 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;
  - b. die twaalf maanden of langer geen arbeid heeft verricht en recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), of;
  - c. die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, geen onderwijs meer volgt en ook geen startkwalificatie heeft behaald (diploma havo, vwo of mbo niveau 2 of hoger).



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 fase 1 worden toegepast.
4. Binnen de periode dat het afleidingspercentage wordt toegepast, zal de uitzendonderneming een gesprek aangaan met de uitzendkracht waarin de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht worden besproken. Doel hiervan is zijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.
5. Voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 30 scholing, worden onder scholingskosten van deze uitzendkrachten verstaan, de kosten die samenhangen met het onderzoeken en vaststellen van de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht.
6. Als ook volgens het loonverhoudingsvoorschrift aparte aanloopstapels 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 de 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 groepsgewijs 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, is tevens artikel 36A van toepassing.



### **Artikel 36A. Aanvullende regels behorend bij artikel 36**

De onderhavige regeling is van toepassing op uitzendkrachten die groepsgewijs 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. De uitzendonderneming zal zorgdragen voor adequate voorlichting omtrent vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener. Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden, moet voldoen aan de wettelijke vereisten.
2. De uitzendonderneming zal er voor zorgdragen dat de uitzendkracht tegen reële kosten redelijk wordt gehuisvest overeenkomstig de wettelijke voorschriften. De uitzendonderneming heeft hierbij geen winstoogmerk.
  - a. Toegestane huisvestingsvormen zijn:
    - Reguliere woning;
    - Hotel/pension;
    - Wooneenheden in gebouwencomplex;
    - Chalets/ woonunits;
    - Huisvesting op recreatieterrein.
  - b. De beschikbare woonruimte per persoon moet minimaal 10 m<sup>2</sup> zijn, met dien verstande dat ten minste wordt voldaan aan de relevante bepalingen in het geldende bouwbesluit en/of de van toepassing zijnde gemeentelijke bouwverordening.
  - c. Ten aanzien van de gebruiksvoorzieningen moeten de wettelijke regels gevolgd worden. Huisvesting dient adequate voorzieningen te bevatten op het terrein van sanitair, kookgelegenheid en verwarming en adequaat te zijn voor de specifieke bewoningsdoeleinden van deze specifieke groep werknemers.



- d. De brandveiligheid van de locatie moet minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld. Ook bij individuele woonobjecten besteedt de uitzendonderneming serieuze aandacht aan brandveiligheid (in reguliere woonhuizen valt hierbij te denken aan het aanbrengen van geldige brandblusser, branddeken, rookmelders).
  - e. Op de locatie dient adequate informatievoorziening in de landstaal duidelijk voorhanden te zijn, met aanbevolen handelingen en telefoonnummers van publieke diensten in geval van noodgevallen.
  - f. In de administratie van de uitzendonderneming is een actueel overzicht van de huisvestingslocaties en de personen per locatie beschikbaar.
3. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot deze uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor een adequate sociale begeleiding.
  4. De uitzendonderneming is gehouden een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering, welk aanbod de uitzendkracht niet gehouden is te accepteren.
  5. De uitzendonderneming draagt er zorg voor dat de arbeidsovereenkomst en bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar is.
  6. 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.
  7. De uitzendonderneming zal in voorkomende gevallen behulpzaam zijn bij het invullen van het T-bijlet dat resulteert in storting op een rekening van de uitzendkracht.
  8. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, zal dit, met uitzondering van hetgeen wettelijk reeds is toegestaan, enkel in overleg met de uitzendkracht geschieden en schriftelijk worden vastgelegd.

### **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 worden verstaan, scholieren, studenten en andere studerende(n), 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 wachtdagcompensatie 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, worden 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. Hoofdpijnen 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 65-plussers.
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 ingediend, 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(ou)de(n), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

#### **Artikel 48. Werkgeversbijdrage aan wederpartij**

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





## **BIJLAGE 1. RESERVERINGEN KORT VERZUIM/ BIJZONDER VERLOF & FEESTDAGEN 2010**



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 6 . 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 2010**

*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 2 sub f, dan wordt 2,09% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitbetaald en bedraagt het percentage dat moet worden gereserveerd voor de wettelijke vakantiedagen 8,30%. De wettelijke vakantiedagen bedragen vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

*Reservering vakantiedagen vakantiewerkers:*

Het percentage bedoeld in artikel 28 lid 2 bedraagt:  **$20 : 241 \times 100\% = 8,30\%$** .

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 4 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 2010):

Uitzendbedrijven I: 0,94%

Uitzendbedrijven II: 1,33%

### **BIJLAGE 4. FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAU**

Deze bijlage voorziet in de benoeming van functies, indeling en niveau om zoveel mogelijk een beeld te vormen aangaande de grenzen, waarbinnen passend en vervangend werk kan worden aangeboden. De functies zijn voorzien van een 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 een uitgebreide functiescholing; mbo met een op de functie gericht vakkenpakket.

## **NIVEAU 7.**

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



### **NIVEAU 8.**

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

### **NIVEAU 9.**

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

### **NIVEAU 10.**

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



Voor alle vermelde functies geldt: m/v



<b>Functie</b>	<b>Niveau</b>
<b>A</b>	
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>B</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
bouwveger	1-2
brander	2-3-4
broodjessmeerder	1-2
bundelaar	1-2

## C

cadoperator	3-4-5
calculator	7-8-9
caissière	2-3
chauffeur (gevaarlijke stoffen)	3-4-5
chauffeur (groot rijbewijs)	3-4-5-6
chauffeur (chauffeursdiploma)	3-4-5-6
chemisch analist	6-7-8-9-10
classificeerder	2-3
codeerder	6-7-8-9-10
commercieel administratief	1-2-3
commercieel medewerker binnendienst	3-4-5
commercieel secretariaatsmedewerker	4-5-6
computer operator	4-5-6
conferentie coördinator	5-6-7
constructeur	8-9-10
constructiemedewerker	3-4
constructie bankwerker	3-4-5
constructie bankwerker werkplaats	3-4-5
correspondent (moderne talen)	7-8-9
cv-monteur	4-5-6



D	
datatypist	3-4
debiteurenbewaker	2-3
declarant (aankomend)	3-4-5
declarant (ervaren)	4-5-6
device-operator	2-3-4
dienstmeisje	3
diëtist	8
directiesecretaresse	8-9
dokwerker	3-4-5
draaier (cnc)	4-5-6
draaier (conventioneel)	4-5-6
drukker	4-5
dtp'er	4-5-6
E	
elektrosleutelaar	2-3
elektromonteur (1e)	4-5-6
elektromonteur	5-6-7
elektromonteur (leerling)	3-4-5
elektromonteur (scheeps)	3-4-5
exportbegeleider	2-3
F	
frezer	4-5-6
fruitsorteerder	1-2
fysiotherapeut	9
G	
glazenwasser	2-3-4
groenvoorziener	1-2-3
grondwerker	3-4-5





## H

handlanger	1-2
hbo'er voor middenkader	4-5-6
heftruckchauffeur	3-4
heilgymnast/masseur	8
hoofd bedrijfsbureau	8-9-10
hoofdkassier	4-5
hostess/gastvrouw	4-5
houtbewerker	3-4-5
huismeester	3-4
hulpbankwerker	4
hulpkok	3
hulpmonteur beveiligingen	2-3
hulptimmerman	4

## I

industriële schoonmaker	2-3-4
inpakker	1-2-3
installateur computer	3-4-5

## K

kamermeisje	3-4
kantiehulp	2-3
kantinemedewerker	1-2
kapster	2-3-4
kelner	3-4-5-6
keukenbediende	2
klusjesman	1-2
koffiedame	1-2
kok	4-5-6-7-8
koerier-chauffeur binnenland	3
koerier-chauffeur buitenland	4
kraandrijver	4-5-6
kwakeitscontroleur	4-5-6





L	
laborant	5-6-7
lader/losser	1-2-3
lasser (certificaat)	4-5-6
lasser (elektrisch en co2)	4-5-6
lasser (elektrisch)	3-4-5
lasser (pijp)	5-6-7
lasser (scheeps)	3-4-5
leraar/lerares	4-5-6
logistiek supervisor bedrijfsgebouw	4-5-6
logistiek medewerker	2-3
loodgieter	4-5-6
loodgieter (leerling)	2-3-4
lts'er metaal	2-3-4
M	
machinebankwerker	4-5-6
machinebediener	3-4-5
magazijnbediende	2-3
magazijnbeheerder/meester	5-6
marketing assistent	4-5-6
medewerker groenten en fruit	1-2
medewerker buitenlands betalingsverkeer	4-5-6
medewerker customer service	3-4-5
metaalbewerker	3-4-5
metselaar	4-5-6
monteur	5-6-7
N	
naaister	2-3-4





O	
ober	3-4-5
office-manager	4-5-6
offsetdrukker	2-3-4
onderhoudsmonteur	3-4-5
operator	4-5-6
opruimer	1-2
orderpicker	1-2
orderverzamelaar	2-3

P	
parketlegger	2-3-4
plaatswerker	3-4-5
portier	2-3-4-5
postkamermedewerker	2-3
procesoperator	4-5-6
produktiemedewerker (alle soorten)	1-2
produktiemedewerker (lts-niveau)	1-2-3
produktiemedewerker (mts-niveau)	2-3-4
produktiemedewerker (avond)	1-2
produktiemedewerker (ploegendienst)	1-2
programmeur	6-7-8
pijpfitter	4-5-6

R	
receptioniste	2-3-4-5
restauranthulp	2-3



## S

scheepsijzerwerker	4-5-6
schilder	4-5-6
schoonmaker	1-2-3
secretaresse	5-6-7-8-9
serverster	2-3
servicemonteur	3-4
sjouwer	2-3
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
systeemontwerper	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

W  
wasvouwers 1-2  
wegenbouwer 2-3  
werkplaatsmonteur 3-4-5  
werkvoorbereider computer 5-6-7  
woningstofferder 4-5

IJ  
ijzerwerker 5-6  
ijzerwerker (betonindustrie) 4-5-6

Z  
zager 1-2  
ziekenverzorgende 5



## **BIJLAGE 5. LOONBETALING EN LOONSTROOK**

### **Loonbetaling**

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



### **Loonstrook (overzicht)**

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 zonedig 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 6.**

### **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 Bedrijfsorganisatie Verkeer, 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 Bilthoven.
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 7. 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.



## BIJLAGE 8.

### ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK

#### [Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd]

##### Artikel 7: 668a BW

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

#### [Bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst]

##### Artikel 7: 691 BW

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.



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

### **[Geen arbeid, wel loon]**

#### **Artikel 7: 628 BW**

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



6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan men van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

### **[Minimumaanspraak per oproep]**

#### **Artikel 7: 628a BW**

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet 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.

### **[Opzegtermijn]**

#### **Artikel 7: 672 BW**

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





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

### **[Loonverhoudingvoorschrift]**

#### **Artikel 8: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs**

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

## **BIJLAGE 9. OVERGANGSREGELING UITZENDKRACHTEN 65-PLUS**

1. Als de uitzendkracht op 30 maart 2009 reeds de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en krachtens een fase 1, 2 of 3 uitzendovereenkomst werkzaam is, is het fasensysteem 65-plus direct op hem van toepassing. Het aantal opgebouwde weken blijft behouden in het fasensysteem 65-plus.
2. Als de uitzendkracht op 30 maart 2009 reeds de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en zich in een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten bevindt, geldt het volgende. Als op of na 30 maart 2009 een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, is op de nieuwe uitzendovereenkomst het fasensysteem 65-plus direct van toepassing. Het aantal reeds gewerkte weken en/ of opgebouwde weken blijft behouden, tenzij de telling opnieuw begint omdat de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten langer is dan de van toepassing zijnde onderbreking, als genoemd in het fasensysteem 65-plus.
3. Als de uitzendkracht op 30 maart 2009 reeds de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en krachtens een fase 4 uitzendovereenkomst werkzaam is, behoudt hij het recht op de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Via een afstandsverklaring kan de uitzendkracht hiervan afstand doen.

## **BIJLAGE 10. AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN UITZENDKRACHTEN WERKZAAM IN DE BOUW**

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

1. De bepalingen van onderhavige cao gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de inlener die valt onder de werkingssfeerbepaling van de Cao voor de Bouwnijverheid. In aanvulling hierop geldt voor deze uitzendkrachten een afwijkend vormgegeven pakket van arbeidsvoorwaarden.
2. 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.
3. 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:
  - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de Cao voor de Bouwnijverheid; of
  - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de Cao voor de Bouwnijverheid; of
  - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
  - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).

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

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

Een nieuwkomer is de 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 11a lid 1, 2 (eerste zinsnede), 3, 7 en 8 (senioren dagen en vierdaagse werkweek voor bouwplaatsmedewerkers van 55 jaar of ouder)
  - artikel 42 (reisurenvergoeding)
  - artikel 33 (prestatiebeloning)
  - artikel 18 (bereikbaarheidsdienst)
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 11b lid 1, 2, 6, 10 en 11 (vierdaagse werkweek 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 20a 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](http://www.nbbu.nl).

## BIJLAGE 11. PENSIOENREGELING

### BasisPensioenregeling

1. Voor uitzendkrachten die
  - ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, en die
  - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21-ste verjaardag valt), en die
  - werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem, geldt de Basis Pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Voor de toepassing van het in lid 1 bepaalde, wordt de uitzendkracht mede geacht 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever, indien er binnen deze termijn sprake is van opvolgend werkgeverschap.
3. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referentie-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referentie-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer.
4. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) is belast met de uitvoering van de Basis Pensioenregeling.





5. De BasisPensioenregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6 procent over het brutoloon bedraagt. De BasisPensioenregeling kent een pensioenleeftijd van 65 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en / of een partnerpensioen. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dagen en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de (opbouw van reserveringen voor) vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, compensatieuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
6. Elke werkgever is gehouden de premies te betalen aan STIPP, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
7. De volledige Basis Pensioenregeling is neergelegd in het Basis Pensioenreglement van STIPP en is verkrijgbaar als aparte publicatie.



### **PlusPensioenregeling**

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



4. De Plus Pensioenregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en / of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

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

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

5. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid.
6. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
7. Iedere werkgever is gehouden om de vastgestelde doorsneepremie te betalen aan STIPP, zoals die wordt vastgesteld op grond van het uitvoeringsreglement van genoemde Stichting. (N.B. het betreft dus één vastgestelde premie en niet de premie zoals neergelegd in de tabel van lid 4 van dit artikel).



8. De werkgever is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal eenderde van de in lid 7 bedoelde premie.
9. De volledige Plus Pensioenregeling is neergelegd in het Plus Pensioenreglement van STIPP en is verkrijgbaar als aparte publicatie.



## Werknemerspartijen

LBV

Verzamelgebouw Zuid  
Strevelsweg 700/208  
3083 AS Rotterdam  
T (010) 481 80 11  
E [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)  
I [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

FNV Bondgenoten

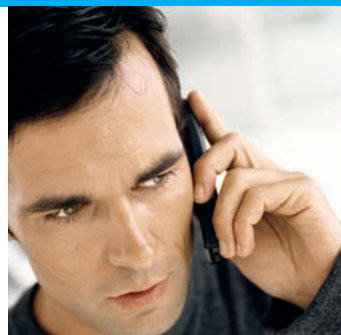
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
T 0900-9690  
I [www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten](http://www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten)  
I [www.fnvflex.nl](http://www.fnvflex.nl)

CNV Dienstenbond

Postbus 3135  
2130 KC Hoofddorp  
T (023) 565 10 52  
E [CNVDienstenbond@cnvdibo.nl](mailto:CNVDienstenbond@cnvdibo.nl)  
I [www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl)

De Unie

Postbus 400  
4100 AK Culemborg  
T (0345) 851 851  
I [www.unie.nl](http://www.unie.nl)



## Werkgeverspartij

NBBU

Stadsring 171  
3817 BA Amersfoort  
T (033) 476 02 00  
E [info@nbbu.nl](mailto:info@nbbu.nl)  
I [www.nbbu.nl](http://www.nbbu.nl)