NBBU

1 april 2024
tot 6 januari
2025

NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

DE ONDERGETEKENDEN, TE WETEN:
WERKNEMERSPARTIJEN

FNV
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
www.fnv.nl

CNV
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl

De Unie
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
www.unie.nl

EN WERKGEVERSPARTIJ
De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)
De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort
www.nbbu.nl

ieder als partij ter andere zijde,
verklaren met ingang van 8 mei 2024 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor uitzendkrachten.

Amersfoort, 2024

CAO

CONTENT

Hoofdstuk 1: Algemeen

Artikel 1	Werkingssfeer	6
Artikel 2	Definities	7
Artikel 3	Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen	8
Artikel 4	Rechten en plichten bij inschrijving	9
Artikel 5	Verplichtingen van de uitzendonderneming	10
Artikel 6	Verplichtingen van de uitzendkracht	11

Hoofdstuk 2: Rechtspositie

Artikel 7	Beschikbaarheid en exclusiviteit	13
Artikel 8	Tijdverantwoording	14
Artikel 9	Aangaan van de uitzendovereenkomst	15
Artikel 10	Rechtspositie	16
Artikel 11	Afwijkende rechtspositie	18
Artikel 12	Opvolgend werkgeverschap	19
Artikel 13	Proeftijd	21
Artikel 14	Arbeidsduur en arbeidstijden	22
Artikel 15	Einde van de uitzendovereenkomst	23

Hoofdstuk 3: Aan het werk

Artikel 15a	Verantwoordelijkheid uitzendonderneming	26
Artikel 15b	Recht op hulpmiddelen	27

Hoofdstuk 4: Beloning

Artikel 16	Inlenersbeloning	29
Artikel 17	Vaststelling van uurloon en/of adv-compensatie in geld	33
Artikel 18	Vakantiebijslag	35
Artikel 19	Compensatie-uren	36
Artikel 20	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	37
Artikel 21	Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht	39
Artikel 22	Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid	41
Artikel 22a	Regeling onwerkbaar weer	43

Hoofdstuk 4: Beloning

Artikel 23	Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid	44
Artikel 24	Loondoorbetaling bij passende arbeid	46
Artikel 25	Loon bij arbeidsongeschiktheid	47

Hoofdstuk 5: Verlofrechten

Artikel 26	Vakantiedagen	50
Artikel 27	Feestdagen	52
Artikel 28	Kort verzuim, geboorteverlof en bijzonder verlof	54
Artikel 29	Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag	57

Hoofdstuk 6: Duurzame inzetbaarheid

Artikel 30	Activiteiten en kosten van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid	60
Artikel 31	Bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht	62

Hoofdstuk 7: Pensioen

Artikel 32	Pensioen	64

Hoofdstuk 8: Bijzondere groepen

Artikel 33	Cao-beloning allocatiegroep	66
Artikel 34	Vakantiewerkers	69
Artikel 35	AOW-gerechtigde uitzendkrachten	70
Artikel 36	Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland - Huisvesting, vervoer en ziektekosten	71
Artikel 37	Verrekenen van boetes	75
Artikel 38	Inhoudingen op het loon	76
Artikel 39	Inkomensgarantie	77
Artikel 40	Monitoring inkomensgarantie	79

Hoofdstuk 9: Overig

Artikel 41	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	81
Artikel 42	Behandeling klachten en/of geschillen	83
Artikel 43	Fusiegedragsregels	84
Artikel 44	Naleving	85
Artikel 45	Dispensatie	86
Artikel 46	Private aanvulling WW en WGA	87

Hoofdstuk 9: Overig

Artikel 47	Deelname uitzendkrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra	88

Hoofdstuk 10: Bijlagen

Artikel 1	Reserveringen en premieverdeling bovenwettelijke ziekte-uitkering	90
Artikel 2	Loonstrook	92
Artikel 3	Pensioenovereenkomst	93
Artikel 4	Functie-indeling en functieniveau	98
Artikel 5	Huisvestingsnormen	100
Artikel 6	Prijskwaliteitssysteem (PKS) huisvesting	102

Hoofdstuk 11: Protocollen & Informatie relevante wetteksten

Artikel 1	Protocollen	106
Artikel 2	Informatie relevante wetteksten:	108

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1

Werkingssfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt voor werkgevers die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)*. De cao is van toepassing op de uitzendovereenkomsten van leden, niet zijnde payrollovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, behoudens dispensatie op grond van artikel 45 van de cao.

Hoofdstuk 2 van deze cao, met uitzondering van het uitzendbeding, blijft van toepassing op de payrollovereenkomst voor bepaalde tijd die is gesloten voor en doorloopt na 1 januari 2020 tot het moment dat deze payrollovereenkomst eindigt. Hierbij geldt de aanvullende voorwaarde dat de arbeidsvoorwaarden van deze payrollovereenkomst overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende de payrollovereenkomst zijn en minimaal gelijk aan hetgeen van toepassing is op de payrollovereenkomst die is gesloten voor 1 januari 2020. Daarbij geldt in afwijking van artikel 18 van deze cao, voor de toepassing van de vakantiebijslag een percentage van 8%, tenzij uit de wettelijke regeling voor payroll volgt dat een hoger percentage moet worden toegepast.

2.a.De CAO voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op de uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt aan werkgevers in de zin van de CAO Bouw & Infra.

b. Op de uitzendonderneming die lid is van ABU of NBBU dan wel is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde CAO Bouw & Infra is, in afwijking van sub a. en overeenkomstig artikel 1 lid 1 deze cao van toepassing.

c. Als de uitzendonderneming een uitzendkracht ter beschikking stelt aan een opdrachtgever die gebonden is aan de CAO Bouw & Infra en op deze uitzendonderneming de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is, geldt dat de uitzendonderneming verplicht is bij de opdrachtgever uit te vragen en aan de uitzendkracht te bevestigen welke specifieke bepalingen uit bijlage 7 van de CAO Bouw & Infra voor hem** gelden.

*De ABU-CAO bevat inhoudelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als de NBBU-CAO.
**In de cao worden personen te allen tijde aangeduid in de mannelijk vorm. Dit is een stilistische keuze.

Artikel 2

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

a. **cao-beloning**: beloning die geldt voor de uitzendkracht als bedoeld in artikel 33, waarop de inlenersbeloning (artikel 16) niet volledig van toepassing is;
b. **cao-partijen**: partijen bij de *CAO voor Uitzendkrachten*, te weten de NBBU, FNV, CNV en De Unie;
c. **de cao**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen en protocollen;
d. **feitelijk loon**: het met inachtneming van de cao toegekende, naar tijdruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, reserveringen, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
e. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht, ongeacht hoeveel uren er gewerkt zijn. Ook tellen weken mee waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie geniet, ongeacht hoeveel vakantieuren zijn opgenomen;
f. **inlenersbeloning**: beloning zoals bedoeld in artikel 16 van deze cao;
g. **opdracht**: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming, betreffende de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan de opdrachtgever;
h. **opdrachtgever**: degene aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door de uitzendonderneming;
i. **schriftelijk**: op schrift gesteld dan wel digitaal - langs elektronische weg - ter beschikking gesteld. Als informatie via een elektronische omgeving wordt verstrekt, moeten de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht kunnen worden gedownload. De uitzendkracht moet minimaal één maand van tevoren worden geïnformeerd wanneer deze elektronische omgeving wordt afgesloten of de daarop ter beschikking gestelde documenten worden verwijderd;
j. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
k. **uitzendbeding**: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en artikel 15 lid 1 van deze cao;
l. **uitzendkracht**: degene die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
m. **uitzendonderneming**: degene die een uitzendkracht ter beschikking stelt van (uitzendt naar) een opdrachtgever;
n. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming op basis van een opdracht ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om daar werkzaamheden te verrichten onder zijn leiding en toezicht;
o. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3

Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen

1. De cao heeft een looptijd van 1 april 2024 tot 6 januari 2025. Geen enkele wijziging in de cao met deze looptijd kan geacht worden een verslechtering voor de uitzendkracht op te leveren van bepalingen in de voorgaande cao.

2. Als geen van de cao-partijen de bepalingen uit de cao bij aangetekend schrijven voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, worden deze bepalingen voor de duur van één jaar verlengd.

3. Partijen spreken af slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden.*

* Deze afspraak geldt alleen voor de cao die is gesloten voor de periode 1 april 2024 tot 6 januari 2025 en derhalve niet voor verlengingen op grond van lid 2 en 3.

Artikel 4

Rechten en plichten bij inschrijving

1. Bij inschrijving bij de uitzendonderneming geeft de kandidaat aan of hij in aanmerking wil komen voor werk.

2. De inschrijving brengt voor zowel de uitzendonderneming als de kandidaat niet de verplichting met zich mee uitzendwerk aan te bieden of te aanvaarden.

3. Bij inschrijving verstrekt de kandidaat de gevraagde inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden. Onder gevraagde informatie wordt mede begrepen informatie over:

- deelname aan de pensioenregeling bij de vorige werkgever(s), in verband met de beoordeling of de pensioenopbouw meteen moet worden voortgezet.
- opleidingen, werkervaring en competenties bij de vorige opdrachtgever(s), in verband met het kunnen uitvoeren van de inschaling bij de opdrachtgever als bedoeld in artikel 16 lid 2

4. Als uit de informatie blijkt dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever, als bedoeld in artikel 12, zou kunnen worden beschouwd, verstrekt de kandidaat op verzoek inlichtingen over de aan hem uitbetaalde transitievergoeding en mag de uitzendonderneming vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod intrekken.

Artikel 5

Verplichtingen van de uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming wijst iedere vorm van discriminatie af.

2. Vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een exemplaar van de cao. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de cao ontvangen.

3. De bepalingen van de cao zijn zogenaamde minimumbepalingen. Afwijking van de cao en de bijlagen is alleen toegestaan als dit in het voordeel van de uitzendkracht is.

4. Op verzoek van de uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van het aantal met de uitzendkracht aangegane uitzendovereenkomsten en de data van aanvang en einde daarvan, inclusief een verklaring of wordt voldaan aan de eisen van deelname aan pensioen. Uit deze opgave blijkt tevens welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en bij welke opdrachtgever(s) hij heeft gewerkt. De gegevens worden verstrekt zolang de uitzendonderneming over deze gegevens mag beschikken volgens de termijnen die uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) volgen.

Artikel 6

Verplichtingen van de uitzendkracht

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.

2. De uitzendkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.

Als de uitzendkracht zich ongewenst gedraagt, procedures of redelijke voorschriften overtreedt, kan de uitzendonderneming één of meerdere van de volgende sancties opleggen:
a. waarschuwing
b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon; en/of
c. ontslag (zo nodig op staande voet)

HOOFDSTUK 2

RECHTSPOSITIE

Artikel 7

Beschikbaarheid en exclusiviteit

1. De uitzendkracht is vrij om elders werk te aanvaarden, tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.

2. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting (zoals bedoeld in artikel 22 van deze cao) kan zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van de (het aantal) dag(en), het (de) tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

Artikel 7a Inroosteren

Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen dan wordt de uitzendkracht voor het inroosteren in de gelegenheid gesteld zijn beschikbaarheid op te geven. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan slechts met instemming van de uitzendkracht worden veranderd. De uitzendkracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.

Artikel 8

Tijdverantwoording

1. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de wijze van verantwoording van de gewerkte uren. Deze tijdverantwoording bevat het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren en wordt schriftelijk vastgelegd.

2. De tijdverantwoording wordt naar waarheid ingevuld. De uitzendkracht heeft inzage in de oorspronkelijke tijdverantwoording en ontvangt op verzoek een afschrift daarvan.

3. Bij een geschil over de tijdverantwoording, ligt de bewijslast over het aantal gewerkte uren bij de uitzendonderneming.

Artikel 9

Aangaan van de uitzendovereenkomst

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariëring en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.

2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.

3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:

a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase 1-2*.

b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

** Waar in deze cao wordt gesproken over fase 1-2, 3 en 4, kan de uitzendonderneming ook kiezen voor de aanduiding A (voor fase 1-2), B (voor fase 3) en C (voor fase 4).*

Artikel 10

Rechtspositie

1. Fase 1-2

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 1-2* zolang deze nog niet in meer dan 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
b. Vervallen.
c. De 52 weken in fase 1-2 worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken en doorbetaalde vakantieweken tellen mee, conform artikel 2 sub e), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.
d. De uitzendovereenkomst, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

** De voor 1 januari 2023 53ste tot en met de 78ste gewerkte weken in fase 1-2 tellen in duur en aantal uitzendovereenkomsten niet mee in fase 3*

2. Fase 3

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 3 zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase 1-2 wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase 1-2 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
b. Fase 3 duurt maximaal drie jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
c. In fase 3 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
d. De periode van drie jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.
e. Als de uitzendkracht vóór 1 januari 2022 al werkzaam was in fase 3 en een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd heeft die is aangegaan vóór deze datum met een einddatum op of na 2 januari 2023 dan mag deze overeenkomst de termijn van drie jaar overschrijden zonder dat de uitzendkracht overgaat naar fase 4. Deze uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt alsdan van rechtswege op de overeengekomen einddatum, tenzij eerder de termijn van vier jaar wordt overschreden. In dat geval gaat de uitzendkracht op dat moment automatisch over naar fase 4.

3. Fase 4

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 4 zodra de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding na voltooiing van fase 3 wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase 3 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
b. In fase 4 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst in fase 4. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.
d. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
e. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasesystematiek zoals omschreven in dit artikel.

Artikel 11

Afwijkende rechtspositie

Wettelijke ketenregeling

Zolang de uitzendkracht niet in meer dan 26 weken heeft gewerkt, kan de uitzendonderneming er voor kiezen de wettelijke ketenregeling met betrekking tot opvolgende arbeidsovereenkomsten toe te passen. In dat geval kan de uitzendonderneming geen gebruik (meer) maken van het fasensysteem als bedoeld in artikel 10 en de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 22 lid 1 van deze cao. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan kan opnieuw een keuze worden gemaakt. De overige bepalingen van deze cao blijven onverkort van kracht.

Artikel 12

Opvolgend werkgeverschap

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht achtereenvolgens - binnen een periode van zes maanden - in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

2. Bij het bepalen van de rechtspositie wordt het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de uitzendkracht, ingepast in het fasensysteem.

Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht. De telling van de gewerkte weken/periode en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase 1-2.

3. Als de uitzendkracht overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 2 de rechtspositie van de uitzendkracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. Ook stelt de nieuwe uitzendonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.

4. Als de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de uitzendkracht in geval van opvolgend werkgeverschap als volgt bepaald:

- als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in fase1-2;
- als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan start de uitzendkracht bij het begin van fase 3.

Als sprake is van opvolgend werkgeverschap en de uitzendkracht voor 3 januari 2022 werkzaam was bij zijn vorige werkgever(s) dan bedraagt de in dit artikellid genoemde termijn van 52 gewerkte weken tot 2 januari 2023 78 gewerkte weken.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan:

- de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
- de onverwijlde opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
- de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
- het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht;
- de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:

- de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
- de opzegging door de uitzendkracht.

5. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer:

- de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Artikel 13

Proeftijd

1. In een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan alleen een proeftijdbeding worden opgenomen als de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor langer dan zes maanden. Hierbij gelden de wettelijke termijnen.

2. Wanneer na een onderbreking van één jaar of minder een opvolgende uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen.

Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is wel mogelijk, wanneer voor de te verrichten werkzaamheden duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Artikel 14

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De uitzendonderneming maakt afspraken met de uitzendkracht over het aantal te werken uren per dag/week/periode.

2. De arbeids-, pauze- en rusttijden van de uitzendkracht zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet zijn gelijk aan die bij de opdrachtgever.

3. In overleg met de opdrachtgever en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduur en/of arbeidstijden. Dit kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.

Hierbij geldt dat:
a. de afwijking niet de voor de opdrachtgever uiterste grenzen van de wet en/of cao van de opdrachtgever (voor zover deze ruimer is) overschrijdt;
b. de pauze- en rusttijden voor de uitzendkracht niet korter zijn dan bij de opdrachtgever.

Artikel 15

Einde van de uitzendovereenkomst

Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding:

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege:
a. zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt;
b. aan het einde van 1-2;
c. als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever eindigt:

- op verzoek van de opdrachtgever, omdat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Gedurende arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de terbeschikkingstelling niet waardoor ook de uitzendovereenkomst niet eindigt;
- doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, tenzij de uitzendkracht de bedongen arbeid niet verricht in verband met arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst nog wel zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt (sub a).

2. Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is de uitzendonderneming bij beëindiging van de uitzendovereenkomst door een beroep op het uitzendbeding verplicht om dit – ook tijdens arbeidsongeschiktheid - bij de uitzendkracht ten minste tien kalenderdagen voor de beëindiging van rechtswege te melden. Als de uitzendonderneming zich niet of niet geheel aan deze kennisgevingstermijn houdt, moet zij een vergoeding aan de uitzendkracht betalen die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn. Tenzij de uitzendonderneming de uitzendkracht in die periode passende arbeid aanbiedt, zoals omschreven in artikel 23.

3. De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst met uitzendbeding te beëindigen uiterlijk één werkdag van tevoren melden bij de uitzendonderneming.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

4. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan altijd door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn*, tenzij dit schriftelijk en uitdrukkelijk is uitgesloten bij de uitzendovereenkomst. Indien de duur van de uitzendovereenkomst korter is dan de wettelijke opzegtermijn, dan is tussentijdse opzegging in geen geval mogelijk.

5. In afwijking van lid 4 kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met onmiddellijke ingang opzeggen als de uitzendonderneming zich beroept op uitsluiting van loondoorbetaling, zoals bedoeld in artikel 22 lid 1 en 22 lid 6.

6. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd tegen de eerste volgende werkdag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

7. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de uitzendovereenkomst.

Transitievergoeding

8. a. Indien en voor zover de uitzendkracht overeenkomstig artikel 7:673 BW recht heeft op een transitievergoeding en de uitzendonderneming deze transitievergoeding niet of niet volledig heeft betaald, kan de uitzendkracht betaling van de transitievergoeding vorderen. Dit dient hij te doen binnen 12 maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst is geëindigd.

b. Indien de uitzendkracht binnen die periode van 12 maanden wordt geconfronteerd met de wettelijke vervaltermijn van 3 maanden (artikel 7:686a lid 4 BW), heeft de uitzendkracht tot 12 maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst is geëindigd aanspraak op een vergoeding gelijk aan het bedrag van die transitievergoeding, waar hij recht op had gehad als hij zijn vordering wel binnen de wettelijke vervaltermijn had ingesteld.

** Zoals bedoeld in artikel 7:672 BW*

Artikel 15a

Verantwoordelijkheid uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat laatstgenoemde de uitzendkracht op dezelfde zorgvuldige wijze behandelt als zijn eigen werknemers en de opdrachtgever passende maatregelen treft ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn.

2. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 15b

Recht op hulpmiddelen

De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever - onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever voor zijn eigen personeel - functie-gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de uitzendkracht, indien deze voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) bij de opdrachtgever vereist zijn.

HOOFDSTUK 4

BELONING

Artikel 16

Inlenersbeloning

Artikel 16 Inlenersbeloning

1. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33 wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit de hierna volgende elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever*1, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht:

a. het geldende periodeloon in de schaal behorende bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld. Voor de inschaling wordt verwezen naar lid 2;
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c. alle toeslagen;
d. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever* 2;
e. alle kostenvergoedingen;
f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald). Voor de toepassing hiervan wordt verwezen naar lid 3;
g. vergoeding van reisuren en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reisuren of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
i. thuiswerkvergoedingen;.
j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).

- Onder vaste eindejaarsuitkeringen worden alle inkomensbestanddelen verstaan die jaarlijks dan wel anders periodiek repeterend worden uitgekeerd, zoals een 13de maand, eindejaarsuitkering en kerstgratificatie.
- Toekenning vindt plaats volgens de bij de opdrachtgever geldende afspraken, zoals het moment van uitbetalen (bepaalde datum en/of bij einde dienstverband) en de voor de toekenning geldende voorwaarden.
- Als er bij de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt om de vaste eindejaarsuitkering onder te brengen in een systeem van uitruil van arbeidsvoorwaarden zoals een individueel keuzebudget (IKB) en dat (deel van de) uitruilregeling niet reeds aan de uitzendkracht wordt uitbetaald, dan wordt de vaste eindejaarsuitkering herleidbaar in de uitruilregeling bij de opdrachtgever toegekend aan de uitzendkracht onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever.

Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

2. *Inschaling*

a. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht.
b. Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring dan wordt hier bij de uitzendkracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De uitzendonderneming stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.
c. Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt - bij de inschaling minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.
d. Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht.
e. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

3. *Periodieken*

a. Periodieken worden op dezelfde wijze als bij opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.
b. Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendkracht, dan geldt het volgende:

- de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
- wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.

c. De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

4. De uitzendkracht ontvangt de elementen uit de inlenersbeloning bruto (belast) tenzij een gerichte vrijstelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting van 1964 van toepassing is. In dat geval ontvangt de uitzendkracht dit element voor zover het gericht is vrijgesteld netto (onbelast). Als de uitzendonderneming ervoor kiest om een niet gericht vrijgesteld element uit de inlenersbeloning (deels) aan te wijzen als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, dan wordt de bruto (belaste) waarde van het (gedeeltelijk) aangewezen element netto (onbelast) uitgekeerd en niet het netto equivalent van dat bruto bedrag.

5. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt of bevestigd door de opdrachtgever en wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat deze verplicht is om de juiste en volledige informatie benodigd voor de vaststelling van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.

6. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de sub a. t/m o. genoemde elementen schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.
a. de verwachte ingangsdatum;
b. de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
c. de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever indien beschikbaar;
e. de overeengekomen arbeidsduur;
f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
g. de cao/beloningsregeling;
h. het bruto feitelijk (uur)loon;
i. de van toepassing zijnde adv-compensatie;
j. de van toepassing zijnde toeslagen;;
k. de van toepassing zijnde kostenvergoedingen;
l. de van toepassing zijnde vergoeding van reisuren en/of reistijd verbonden aan het werk;
m. de van toepassing zijnde eenmalige uitkeringen;
n. de van toepassing zijnde thuiswerkvergoedingen;
o. de van toepassing zijnde vaste eindejaarsuitkeringen.

Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de terbeschikkingstelling betreffende een van de bovenstaande elementen is de uitzendonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.

7. Op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht geeft de uitzendonderneming een schriftelijke toelichting op de vaststelling van zijn inlenersbeloning.

8. De toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht behalve als:

- er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik; of
- de uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 5 van dit artikel;
- de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in lid 6 met betrekking tot c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. en o.;
- op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht de uitzendonderneming geen schriftelijke toelichting heeft gegeven op de vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 7 van dit artikel.

**1 Als er geen werknemers werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie geldt artikel 21.*
**2 Ter verduidelijking: initiële loonsverhogingen met een ingangsdatum in het verleden worden met terugwerkende kracht toegepast.*

Artikel 17

Vaststelling van uurloon en/of adv-compensatie in geld

1. Als de uitzendonderneming in het kader van de vaststelling van de inlenersbeloning een uurloon of een adv-compensatie in geld wil berekenen, gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever en raadpleegt indien nodig de beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever. Dit is informatie zoals verstrekt door gezamenlijke partijen bij de betreffende inleen-cao. De informatie over de inlenersbeloning zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van het uurloon of een adv-compensatie in geld.

2. Uitsluitend als de genoemde informatie geen duidelijkheid en zekerheid geeft over hoe het uurloon of de adv-compensatie in geld moet worden vastgesteld, wordt de hieronder vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.

3. *Periodeloon*
a. Is in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: avr) van de opdrachtgever een uurloon(definitie) vastgelegd?
b. Zo ja, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling worden vastgesteld op basis van het uurloon of de uurloondefinitie zoals bij de opdrachtgever toegepast.
c. Zo nee, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling als volgt worden berekend.

Maandloon

_____

4,35 * Normale Arbeidsduur (NAD)

d. De uitzendonderneming moet nagaan of de cao of avr van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval moet de uitzendonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de uitzendkracht uitgaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de uitzendkracht werkzaam is.

Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld in een ander ploegen-/dienstrooster met een andere bijbehorende normale arbeidsduur, wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen-/dienstrooster. Daarbij is de regeling loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid (artikel 22) niet van toepassing, tenzij de uitzendkracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen-/dienstrooster ter beschikking wordt gesteld.

4. Indien de inlenersbeloning voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van de inlenersbeloning plaatsvinden, zodat het niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

5. *De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (adv)*
a. Is in de cao of avr van de opdrachtgever adv in de vorm van doorbetaald verlof vastgelegd?
b. Zo nee, dan is direct de normale arbeidsduur van toepassing en is adv-compensatie in tijd of geld niet aan de orde.
c. Zo ja, dan kan de uitzendonderneming kiezen de adv in tijd of geld te compenseren.
d. Als de uitzendonderneming de adv in geld compenseert, is de volgende vraag aan de orde of moet de volgende vraag worden beantwoord.
e. Is in de cao of avr van de opdrachtgever een percentage adv vastgesteld, of kent die cao of avr een berekeningsmethodiek waarmee de waarde van adv eenduidig is vast te stellen?
f. Zo ja, dan wordt dit percentage c.q. deze berekeningsmethodiek gehanteerd om de waarde van de compensatie van adv in geld te bepalen.
g. Zo nee, dan berekent de uitzendonderneming de adv-compensatie in geld als volgt.

Berekening aan de hand van adv in dagen:

adv-dagen per jaar
_____

254

Berekening aan de hand van adv in uren:

adv-uren per jaar
_____

254 x (NAD / 5)

Artikel 18

Vakantiebijslag

De uitzendkracht heeft recht op 8,33% vakantiebijslag van het feitelijk loon over:

- de gewerkte dagen;
- vakantiedagen;
- feestdagen;
- dagen waarop de uitzendkracht arbeidsongeschikt is;
- compensatie-uren; en
- de uren waarover de uitzendkracht bij wegvallen arbeid op grond van artikel 22 recht heeft op loondoorbetaling.

Artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is onverminderd van toepassing.

Artikel 19

Compensatie-uren

1. De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de toeslag voor onregelmatige werktijden en/of de toeslag voor overuren niet worden uitbetaald, maar worden aangewend voor de opbouw van compensatie-uren in tijd.

2. De onregelmatigheids- of overwerktoeslagen worden omgezet in tijd die de uitzendkracht als verlof kan opnemen. Om de opbouw in tijd te berekenen, wordt uitgegaan van het aantal uren waarover de toeslagen zijn opgebouwd. Vervolgens worden deze uren vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde toeslagpercentage. Dit betreft het percentage waarmee de toeslag wordt berekend die boven op het uurloon wordt toegekend.*

** Voorbeeld:*

De uitzendkracht werkt 4 uur over. Voor deze overuren geldt een toeslagpercentage van 25% (de uitzendkracht ontvangt over deze uren dus 125% van het uurloon). Om de compensatie-uren in tijd te berekenen, wordt de 4 uur overwerk vermenigvuldigd met 25%. Er wordt nu één compensatie-uur in tijd opgebouwd die de uitzendkracht als verlof kan opnemen.

Artikel 20

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van de beloning als bedoeld in artikel 16 lid 1, inclusief de daarin begrepen:

- toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk;
- de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19;
- bovenwettelijke vakantiedagen

wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen'). De uitruil voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
b. Bij uitruil van loon wordt rekening gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken, wordt vermeld op de loonstrook.
e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen wordt vooraf met de uitzendkracht overeengekomen en vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst.
In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en voor welke periode dit wordt afgesproken.
f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon.
g. Uitruil van loon inclusief de daarin begrepen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk, alsmede de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19 en de bovenwettelijke vakantiedagen, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het loon als bedoeld in lid 1.
h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
i. Over het uitgeruilde loon worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon voornoemde rechten worden opgebouwd.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt sub i vervangen door:

i. Over het uitgeruilde loon worden voor zover van toepassing (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd.

j. Over het uitgeruilde deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, 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 uitgeruilde loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk en de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19.
Met ingang van 1 januari 2025 vervalt sub l. De ruilvoet die van toepassing is bij de uitruil van loon in verband met de extraterritoriale kosten wordt vanaf die datum aangepast naar 100/100. Er worden vanaf dan reserveringen opgebouwd.

Artikel 21

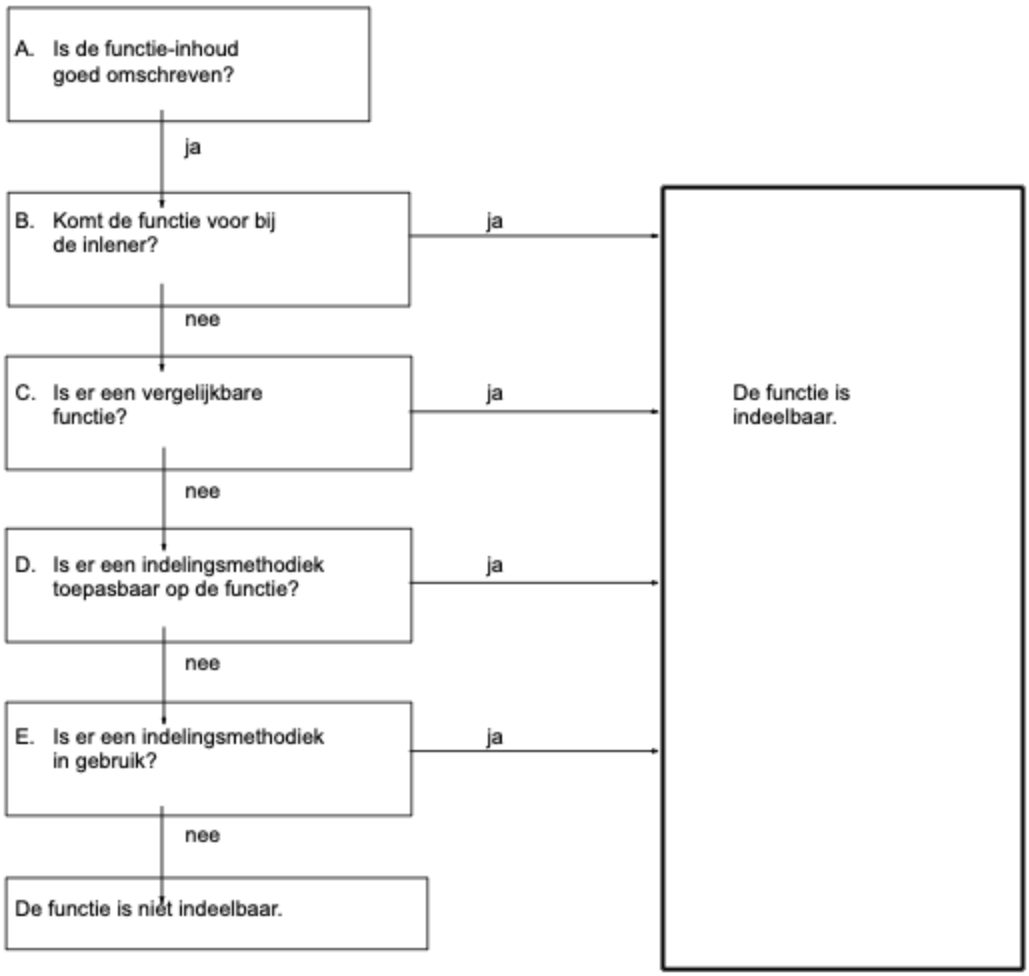
Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht

1. De niet-indeelbare uitzendkracht betreft de uitzendkracht van wie de werkzaamheden niet kunnen worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever. Om vast te stellen of de werkzaamheden niet indeelbaar zijn, moet het onderstaande stappenplan worden gevolgd.

2. Wanneer in afwijking van artikel 9 lid 2 met de uitzendkracht wordt overeengekomen dat de uitzendovereenkomst al aanvangt zonder dat de uitzendkracht daadwerkelijk aan het werk gaat, is de uitzendkracht voor de duur dat hij nog niet ter beschikking wordt gesteld, ook niet indeelbaar.

3. De beloning van de niet-indeelbare uitzendkracht wordt vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de uitzendkracht en, indien van toepassing, de opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau.

4. Op verzoek van de uitzendkracht toont de uitzendonderneming aan dat de werkzaamheden niet indeelbaar zijn.


A. Is de functie-inhoud goed omschreven?
ja
B. Komt de functie voor bij de inlener?
ja
nee
C. Is er een vergelijkbare functie?
ja
nee
D. Is er een indelingsmethodiek toepasbaar op de functie?
ja
nee
E. Is er een indelingsmethodiek in gebruik?
ja
nee
De functie is niet indeelbaar.
De functie is indeelbaar.

Artikel 22

Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid

Loondoorbetaling fase 1-2: Uitzendovereenkomst met uitzendbeding en uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding zonder loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1-2 alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeid heeft verricht. Voor een beroep op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is vereist dat de werkgever de mogelijke toepassing hiervan bij aanvang van de uitzendovereenkomst schriftelijk kenbaar heeft gemaakt.

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.

3. Indien de uitzendkracht in fase 1-2:

a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeid; en
b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen,

heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

Loondoorbetaling fase 1-2: Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met loondoorbetalingsverplichting

4. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1-2 het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst, als de uitzendkracht werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin de loondoorbetalingsverplichting schriftelijk is overeengekomen.

Loondoorbetaling fase 3

5. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 3 het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst.

6. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 10 lid 1 sub a. in fase 3 werkzaam is, zonder volledige gebruikmaking van fase 1-2, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase 1-2 werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 22 lid 1. Voornoemde uitsluiting van de

loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.

7. Indien de uitzendonderneming van de mogelijkheid als genoemd in het vorige lid van dit artikel gebruikmaakt en de uitzendkracht:

a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeid; en
b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen,

heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 6 van dit artikel niet van toepassing.

Loondoorbetaling fase 4

8. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 4 het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst.

Vervallen loondoorbetalingsverplichting

9. De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, als de uitzendkracht:

- zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beëindigd;
- heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
- niet meer bereikbaar is voor de uitzendonderneming; of
- een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 22a

Regeling onwerkbaar weer

1. Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op loon.

2. Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
a. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van de uitzendkracht geldt dat na afloop van de voor hem geldende wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer), de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als hij vanwege onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren en er door de uitzendonderneming rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
b. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.
c. De uitzendonderneming dient ook -voor het overige- te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
d. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de werkgever op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer) dan wel op grond van uren waarvoor de werkgever een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
e. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbare weer melding is gedaan bij UWV.
f. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van het UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.) en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

Artikel 23

Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid

1. Als gedurende de looptijd van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin de loondoorbetalingsverplichting nadrukkelijk is overeengekomen, de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden. De uitzendkracht is gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.

2. Vervangende arbeid is passend:
a. als de nieuwe functie(s) aansluit(en) bij eerder verrichte werkzaamheden, de opleiding en capaciteiten van de uitzendkracht; of
b. als het een nieuwe functie betreft waarvoor de uitzendkracht binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing geschikt zou kunnen zijn en die maximaal twee functieniveaus lager ligt dan de functie waarvan de uitzendarbeid is weggevallen. De weggevallen functie wordt hiertoe eerst ingedeeld in het functieraster in bijlage IV.

3. De vervangende arbeid wordt aangeboden onder een van de volgende voorwaarden:
a. de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur; of
b. de arbeid heeft een lagere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, mits de uren waarop geen arbeid wordt verricht worden uitbetaald conform het laatst verdiende feitelijk loon; of
c. de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, voor zover het verrichten van de meerdere uren boven de overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs van de uitzendkracht kan worden gevergd.

4. De uitzendonderneming voert een herplaatsingsgesprek met de uitzendkracht gericht op zijn herplaatsingsmogelijkheden.

5. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervallen, als de uitzendkracht:
a. een aanbod tot passende en vervangende uitzendarbeid weigert;
b. zijn inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt;
c. niet langer voor werk beschikbaar is voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Hierover informeert de uitzendkracht meteen de uitzendonderneming.

6. Als herplaatsing binnen een redelijke termijn* niet lukt, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde redelijke termijn geldt, dat fase 1-2 als anderhalf gewerkt jaar wordt aangemerkt. Daarnaast worden onderbrekingen in fase 3 van niet meer dan zes maanden meegeteld.

** Voor een redelijke termijn wordt aangesloten bij artikel 7:672 lid 2 BW.*

Artikel 24

Loondoorbetaling bij passende arbeid

Loondoorbetaling fase 1-2

1. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling.

2. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, heeft de uitzendkracht bij een nieuwe terbeschikkingstelling over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatstverdiende feitelijk loon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd opgenomen aantal uren.

Loondoorbetaling fase 3

3. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling.

4. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst in fase 3 is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatst verdiende feitelijk loon, tenzij artikel 22 lid 6 van toepassing is. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst opgenomen aantal uren.

Loondoorbetaling fase 4

5. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling, maar in elk geval minimaal 90% van het laatst verdiende feitelijk loon in de laatste terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon. De uitzendkracht ontvangt bovendien altijd minimaal 85% van het hoogst verdiende feitelijk loon in fase 4 en ten minste het wettelijk minimumloon.

6. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst in fase 4 is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatst verdiende feitelijk loon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst opgenomen aantal uren.

Artikel 25

Loon bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 25

1. De uitzendkracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht de uitzendonderneming en de opdrachtgever zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur ’s morgens te informeren. Bij de melding moet het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens worden vermeld.

Loondoorbetaling tijdens dienstverband

2. De uitzendkracht heeft bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op:

- 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
- 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.

3. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.

4. Vervallen.

5 a. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.) en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.
b. Het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over de overeengekomen arbeidsomvang.
c. Wanneer:

- er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of
- de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang, geldt dat het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk. Daarbij geldt dat als de uitzendovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding heeft geduurd, het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.

6. Aanvulling Ziektewetuitkering na einde dienstverband fase 1-2

Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase 1-2, dan vult de uitzendonderneming, als de uitzendkracht recht heeft op een ziektewetuitkering, deze uitkering aan:

- gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
- gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde 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 feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

HOOFDSTUK 5

VERLOFRECHTEN

Artikel 26

Vakantiedagen

Algemeen

1. De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op 16 2/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien er niet een volledige werkmaand is gewerkt.

2. De uitzendkracht heeft recht op drie opeenvolgende weken of drie maal een week vakantie voor zover hij deze vakantierechten heeft opgebouwd.

3. In fase 1-2 en 3 vervallen in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. In fase 4 vervallen eveneens in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De bovenwettelijke dagen vervallen in alle fasen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

4. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen zijn vakantiedagen op te nemen.

5. De uitzendonderneming kan een vakantiereglement opstellen met inachtneming van lid 4.

6. Lid 3 geldt voor de na 1 januari 2020 opgebouwde vakantiedagen. Voor de in fase 4 opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot 1 januari 2020 geldt een vervaltermijn van twaalf maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn verworven.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

7. De uitzendonderneming reserveert 10,92% in 2023* van het feitelijk loon van de uitzendkracht.

8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde vakantiereservering betaald, voor zover de reservering toereikend is.

9. Wanneer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, wordt de reservering voor vakantiedagen omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het loon. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht een schriftelijke verklaring van de omzetting.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

10. Wanneer de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding vakantie opneemt, heeft hij recht op doorbetaling van het feitelijk loon voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 is verworven.

11. Indien van toepassing geldt in aanvulling op de leden 8 en 10 dat het feitelijk loon over de vakantiedagen wordt aangevuld met die vergoedingen die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of inlenersbeloning zou hebben ontvangen wanneer hij zou hebben gewerkt tijdens de vakantie. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

** Voor de overige jaartallen wordt verwezen naar Bijlage I.*

Artikel 27

Feestdagen

1. Onder algemeen erkende feestdagen, voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag, wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- Tweede Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- Tweede Pinksterdag;
- Beide Kerstdagen;
- Koningsdag of daarvoor in de plaats tredende dag; en
- Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

2. Als niet duidelijk uit de uitzendovereenkomst of de terbeschikkingstelling volgt of de feestdag op een dag valt die normaliter als zijn werkdag is aan te merken, wordt de uitzendkracht een feestdag toegekend als:
a. de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag minimaal zeven keer op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest; of
b. de uitzendkracht nog geen dertien aaneengesloten weken heeft gewerkt en in meer dan de helft van het aantal weken waarin is gewerkt op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest.

Voor de berekening van de hiervoor genoemde periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.) worden elkaar opvolgende overeenkomsten samengeteld indien en voor zover zij elkaar binnen een periode van één maand opvolgen. Onderbrekingsperiodes worden niet meegeteld.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

3. Als de uitzendkracht recht heeft op een feestdag dan geldt het volgende inzake de loondoorbetaling. Voor de loondoorbetaling aan de uitzendkracht tijdens feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming voor ten minste een kalenderjaar voor haar gehele onderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
a. De uitzendonderneming reserveert in 2023* 2,62% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Wanneer het een feestdag is, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde feestdagenreservering betaald, voor zover de reservering toereikend is; of
b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen. De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk over haar keuze te informeren. Bij verandering van keuze moeten de door de uitzendkracht bij de eerdere keuze verkregen rechten eerst worden afgewikkeld.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

4. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

5. Voor de toepassing van leden 3 en 4 van dit artikel geldt dat wanneer er voor de dag waarop de feestdag valt:

- geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen; of
- de feitelijke arbeidsomvang gedurende de hiervoor sub lid 2 genoemde periode van dertien weken (sub a.) of korter (sub b.) structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang het feitelijk loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald op die dag in de periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.). Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.

6. Als de uitzendkracht recht heeft op betaling van een feestdag op grond van dit artikel, vervalt dit recht niet doordat er sprake is van niet-relevante feiten en omstandigheden als reden om de feestdag niet uit te keren, zoals bijvoorbeeld het feit of de omstandigheid dat:

- de uitzendkracht verlof opneemt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag; of
- bij de opdrachtgever een bedrijfssluiting geldt direct voorafgaand of aansluitend op de feestdag; of
- de uitzendonderneming of opdrachtgever de uitzendkracht die dag niet inroostert of alsnog uitroostert om te werken; of
- de feestdag is gelegen in een periode van onderbreking tussen twee elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten en er geen andere reden voor de periode van onderbreking is dan de feestdag.

7. Van de feestdagen zoals omschreven in dit artikel kan alleen ten gunste van de uitzendkracht worden afgeweken.

8. Bij een geschil over het niet toekennen van een feestdag maakt de uitzendonderneming aannemelijk aan de uitzendkracht dat de feestdag terecht niet is toegekend. Als de uitzendonderneming dit niet aannemelijk maakt, wordt de feestdag alsnog toegekend.

** Voor de overige jaartallen wordt verwezen naar Bijlage I.*

Artikel 28

Kort verzuim, geboorteverlof en bijzonder verlof

1. De uitzendkracht heeft recht op kort verzuim. Onder kort verzuim wordt verstaan: verzuim gedurende een redelijke tijdsduur waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn werk te verrichten:
a. als gevolg van onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; of
b. als gevolg van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden; of
c. als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

2. Na de bevalling van de partner of degene wiens kind de uitzendkracht erkent, heeft de uitzendkracht gedurende een periode van vier weken te rekenen na de eerste dag van de bevalling, recht op geboorteverlof. Het geboorteverlof bedraagt een maal de wekelijkse arbeidsduur.

3. De uitzendkracht heeft recht op bijzonder verlof bij:

a. ondertrouw uitzendkracht	één dag
b. huwelijk of geregistreerd partnerschap uitzendkracht	twee dagen
c. huwelijk of geregistreerd partnerschap van (klein)kind, broer of zus of ouders	één dag
d. overlijden van de partner of kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
e. overlijden van broer of zus, ouders, grootouders, kleinkind	één dag + bijwonen uitvaart, tenzij de uitzendkracht de uitvaart regelt, dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
f. 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk	één dag
g. 25-, 40-jarig dienstverband	één dag
h. 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders en grootouders	één dag
i. afleggen (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma	één dag

In dit artikellid wordt mede bedoeld met:

Kind	kind van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook het adoptie-, ,stief-, pleegkind of het kind dat de uitzendkracht heeft erkend
Broer of zus	adoptie-, half-, stief- en pleegbroer; adoptie-, half-, stief- en pleegzus, zwager en schoonzus
Ouders	ouders van de uitzendkracht, onder wie ook adoptie-, stief-, pleeg- of schoonouders
Grootouders	grootouders van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook adoptie-, stief- of pleeggrootouders.
Partner	echtgenoot, geregistreerd partner of persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont

4. De uitzendkracht zal zo spoedig mogelijk de uitzendonderneming informeren over het opnemen van kort verzuim, geboorteverlof of bijzonder verlof.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

5. Voor het kort verzuim en bijzonder verlof reserveert de uitzendonderneming 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkracht.

6. Wanneer de uitzendkracht kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde reservering betaald, voor zover de reservering toereikend is.

7. Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het loon als bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg uit de opgebouwde reservering betaald. Als de reservering niet toereikend is, wordt deze door de uitzendonderneming aangevuld.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

8. Wanneer de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding kort verzuim of bijzonder verlof opneemt, heeft hij recht op doorbetaling van het feitelijk loon voor het aantal uur dat hij op

die dag(en) zou hebben gewerkt.

9. Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt, heeft hij recht op het loon zoals bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg.

Artikel 29

Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. Reserveringen voor vakantie-, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof worden niet iedere week/maand/periode uitbetaald, maar gereserveerd totdat de uitzendkracht het genoemde verlof opneemt.

2. a. Wanneer de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt en er aansluitend geen nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, worden niet-uitbetaalde reserveringen voor vakantie-, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof en vakantiebijslag bij het eerstvolgende betalingstijdvak uitbetaald. Dit geldt ook voor de opgebouwde compensatie-uren.
b. Wanneer er gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon is verworven, terwijl de uitzendovereenkomst doorloopt, worden niet-uitbetaalde reserveringen voor bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof, vakantiebijslag en opgebouwde compensatie-uren bij het eerstvolgende betalingstijdvak uitbetaald.
c. Wanneer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, worden de reserveringen voor feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof en geboorteverlof uitbetaald.

3. In afwijking van lid 2 kunnen de uitzendkracht en de uitzendonderneming schriftelijk overeenkomen dat de niet-uitbetaalde reserveringen en/of compensatie-uren binnen achttien weken na het einde van de uitzendovereenkomst en/of nadat er geen recht op feitelijk loon meer is verworven, worden uitbetaald. Dit kan alleen worden overeengekomen en toegepast als uit de werkzaamheden nog justitiële en/of bestuurlijke boetes kunnen voortvloeien.

4. De gereserveerde vakantiebijslag wordt aan de uitzendkracht uitbetaald in de maand mei of uiterlijk in de eerste week van juni.

5. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek eerder uit.

6. De uitzendonderneming en uitzendkracht kunnen op verzoek van de uitzendkracht overeenkomen dat de volgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitbetaald in plaats van hiervoor te reserveren:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- kort verzuim / bijzonder verlof;
- feestdagen, mits de uitzendonderneming hiervoor reserveert en niet heeft gekozen voor de optie van artikel 27 lid 3 sub b.; en/of
- vakantiebijslag.

7. De vakantiebijslag wordt aan de uitzendkracht uitbetaald in de maand mei of uiterlijk in de eerste week van juni.

8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek eerder uit.

9. De uitzendonderneming en uitzendkracht kunnen op verzoek van de uitzendkracht overeenkomen dat de volgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitbetaald:

- bovenwettelijke vakantiedagen;en/of
- vakantiebijslag.

HOOFDSTUK 6

DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 30

Activiteiten en kosten van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid

1. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan elke activiteit, anders dan uitzendarbeid, die gericht is op het:
a. door de uitzendkracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden ten behoeve van de verdere ontwikkeling in de huidige functie, of ten behoeve van het vervullen van een nieuwe, andere functie, via dezelfde uitzendonderneming.
b. verbeteren van de mogelijkheden en (blijvende) kansen op werk en transities op de arbeidsmarkt, het bieden van inzicht en instrumenten voor de verdere ontwikkeling en de loopbaan, het voorkomen van werkloosheid, of ten behoeve van de begeleiding van-werk-naar-werk van de uitzendkracht buiten de uitzendonderneming.

2. Onder activiteiten die bijdragen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid zoals bedoeld in lid 1 kunnen in ieder geval worden verstaan:

- opleiding gericht op functiegerichte om- of bijscholing;
- onderzoek dat inzicht geeft in de positie van de uitzendkracht op de arbeidsmarkt, en/of de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht;
- opleiding gericht op persoonlijke ontwikkeling en/of sociale vaardigheden;
- het coachen van de uitzendkracht in een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject;
- loopbaanadvies en/of -gesprek;
- outplacementtrajecten.

3. Onder kosten die zijn gemaakt voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, wordt verstaan:
a.de loonkosten van de uitzendkracht die in werktijd een activiteit uitvoert of ondergaat die verband houdt met het bevorderen van zijn duurzame inzetbaarheid;
b. de andere kosten (dan sub a.) die een uitzendonderneming maakt voor het uitvoeren of laten uitvoeren van de activiteiten die bedoeld zijn om de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht te bevorderen. Hieronder kunnen in ieder geval verstaan worden:

- De kosten direct verbonden aan de duurzame inzetbaarheidsactiviteiten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel en de kosten voor het verzorgen en organiseren van deze activiteiten. Deze kosten mogen in redelijkheid niet meer bedragen dan wat gebruikelijk is wanneer de activiteiten extern worden belegd;
- De kosten voor de voorlichting, scholing en sociale begeleiding met betrekking tot in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht.

Als kosten ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten door de uitzendonderneming worden verantwoord onder de bestedingsverplichting, zoals bedoeld in artikel 31, kunnen deze kosten niet ook in rekening worden gebracht bij de uitzendkracht.

4. Op verzoek van de uitzendkracht werkzaam in fase 1-2 en/of de uitzendonderneming, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht over de mogelijkheden voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht.
De uitzendonderneming voert ten minste eens per jaar een duurzaam-inzetbaarheidsgesprek met de uitzendkracht werkzaam in fase 3 of 4, waarin de ontwikkeling van de uitzendkracht wordt besproken en waarin afspraken kunnen worden gemaakt over verdere ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 31

Bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht

1. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om ten minste 1,02% van (de som van) het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase 1-2 te besteden aan de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De besteding vindt uiterlijk plaats in het kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor de bestedingsplicht geldt.

2. Het deel van de 1,02% dat niet is besteed aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht, draagt de uitzendonderneming af aan de stichting DOORZAAM. De afdracht van het niet-bestede deel van de 1,02% vindt uiterlijk twee jaar na het jaar waarvoor de bestedingsverplichting geldt, plaats.

3. De bestedingsverplichting, inclusief de eventuele afdracht, wordt jaarlijks verantwoord in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring*. Op verzoek van de SNCU verstrekt de uitzendonderneming de jaarrekening of accountantsverklaring aan de SNCU.

4. De bestedingsverplichting en/of verantwoording kan ook op het niveau van het concern van uitzendondernemingen plaatsvinden. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

** De accountantsverklaring voor de bestedingsverplichting duurzame inzetbaarheid geldt met ingang van het kalenderjaar 2020.*

HOOFDSTUK 7

PENSIOEN

Artikel 32

Pensioen

1. Er is een pensioenregeling overeengekomen door cao-partijen, die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten. Deze pensioenregeling is vastgelegd in de pensioenovereenkomst en is als bijlage bij deze cao bijgevoegd.

2. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) is door cao-partijen belast met de uitvoering van de pensioenregeling.

3. De pensioenovereenkomst wordt vastgelegd in de statuten en reglementen van StiPP. De pensioenregeling bestaat uit een Basisregeling en een Plusregeling.

4. Voor de rechten en verplichtingen van uitzendkrachten en uitzendondernemingen zijn de statuten en reglementen van StiPP bepalend.

5. Cao-partijen komen de premie overeen. De premie bedraagt:
a. voor de Basisregeling 8% van de pensioengrondslag;
b. voor de Plusregeling maximaal 12% van de pensioengrondslag. Van deze premie mag de uitzendonderneming maximaal een derde inhouden op het brutoloon van de uitzendkracht.

6. Van de Basis- en Pluspensioenregeling zoals omschreven in deze overeenkomst kan altijd ten gunste van de uitzendkracht worden afgeweken.

Het reglement en nadere informatie is te vinden op www.stippensioen.nl.

HOOFDSTUK 8

BIJZONDERE GROEPEN

Artikel 33

Cao-beloning allocatiegroep

1. Om de inzetbaarheid van de uitzendkracht te verhogen en een betere bemiddeling en begeleiding bij het vinden van werk mogelijk te maken, kan de uitzendkracht die behoort tot de allocatiegroep de cao-beloning ontvangen, die afwijkt van de inlenersbeloning, zoals bepaald in artikel 16.

2. Tot de allocatiegroep behoren de uitzendkrachten die:
a. door de overheid zijn aangewezen als personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder worden verstaan: de doelgroepen aangewezen in het kader van de Wet banenafspraak, Participatiewet, WWB en de personen die van rechtswege of overheidswege zijn aangewezen als arbeidsgehandicapten of arbeidsbeperkten.
b. geen startkwalificatie hebben behaald (geen diploma havo-, vwo-niveau, of minimaal mbo-niveau 2) en een door de uitzendonderneming aangeboden kwalificerende opleiding gaan volgen. Van een kwalificerende opleiding is sprake wanneer de opleiding gericht is op het behalen van een startkwalificatie.

3. Een vakbekwame uitzendkracht (ongeacht land van herkomst), werkzaam in zijn eigen vak, kan niet worden ingedeeld in de allocatiegroep.

4. Bij toepassing van de cao-beloning wordt de uitzendkracht ingedeeld in het functieraster zoals opgenomen in Bijlage IV. Alleen wanneer de uitzendkracht wordt ingedeeld in functiegroep 6 of lager kan de cao-beloning worden toegepast. Nadat de functie van de uitzendkracht is ingedeeld in het functieraster wordt het feitelijk uurloon vastgesteld, waarbij de bedragen in kolom I van onderstaande salaristabel gelden als ondergrens. Na 26 gewerkte weken kent de uitzendonderneming de uitzendkracht een periodiek toe, overeenkomstig het percentage als genoemd in kolom II van onderstaande tabel.

Salaristabel per 1 januari 2024

Functiegroep	(I) Beginsalaris	(II) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%

3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 14,10	2,25%
5	€ 14,75	2,25%
6	€ 15,47	2,25%

**Voor de minimum feitelijke uurlonen in deze tabel is uitgegaan van de voor deze cao geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een normale arbeidsduur bij de opdrachtgever die minder is dan 40 uur per week, dient het uurloon gebaseerd op het wettelijk minimum(jeugd)loon te worden herberekend, zodat wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

Salaristabel per 1 juli 2024

Functiegroep	**(I)** **Beginsalaris**	**(II)** **Periodieke verhoging naar functiegroep**
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 14,54	2,25%
5	€ 15,21	2,25%
6	€ 15,95	2,25%

**Voor de minimum feitelijke uurlonen in deze tabel is uitgegaan van de voor deze cao geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een normale arbeidsduur bij de opdrachtgever die minder is dan 40 uur per week, dient het uurloon gebaseerd op het wettelijk minimum(jeugd)loon te worden herberekend, zodat wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

5. Voor uitzendkrachten in de leeftijden 15 t/m 20 jaar kunnen op de feitelijke uurlonen van de cao-beloning de percentages van het wettelijk minimumjeugdloon, overeenkomstig artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloon, worden toegepast. Voor de vaststelling van het toe te passen percentage naar leeftijd

wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.

6. Als de cao-beloning wordt toegepast, voert de uitzendonderneming uiterlijk na 26 gewerkte weken een gesprek met de uitzendkracht waarin afspraken worden gemaakt over opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden en de behoefte aan begeleiding van de uitzendkracht.

7. De cao-beloning betreft het feitelijk uurloon, initiële loonsverhoging en de periodieken. Voor de andere beloningselementen wordt de inlenersbeloning toegepast, zoals bedoeld in artikel 16 lid 1. Voor het berekenen van de andere beloningselementen geldt de cao-beloning als grondslag.

8. De duur van de toepassing van de cao-beloning is beperkt tot maximaal 52 gewerkte weken. Na het verstrijken van 52 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht volledig beloond volgens de inlenersbeloning, zoals bedoeld in artikel 16 lid 1.

9. Een uitzondering op de beperking tot 52 gewerkte weken (zoals genoemd in lid 8) geldt voor de uitzendkracht zonder startkwalificatie, zoals bedoeld in lid 2 sub b. van dit artikel. Voor deze uitzendkracht kan de periode van 52 gewerkte weken worden verlengd totdat de opleiding is voltooid en tot uiterlijk maximaal 104 gewerkte weken. Wanneer de periode van 52 gewerkte weken wordt verlengd, heeft de uitzendkracht vanaf de 53ste week recht op een tweede periodiek.
Na het verstrijken van de verlengde periode van (maximaal) 104 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht volledig beloond volgens de inlenersbeloning, zoals bedoeld in artikel 16.

10. De in lid 8 en 9 bedoelde telling van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken continueert na een onderbreking van twee jaar of korter. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken. Na volledige benutting van de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken, kan de telling niet opnieuw beginnen.

11. Het uurloon wordt door cao-partijen twee keer per jaar per 1 januari en 1 juli aangepast met het percentage betreffende de verhoging van het wettelijk minimumloon. De aanpassing van het uurloon wordt als volgt toegepast:
a. de salaristabel wordt met het afgesproken percentage verhoogd, en
b. het feitelijk uurloon van de uitzendkracht wordt per de afgesproken datum verhoogd met het percentage betreffende de verhoging van het wettelijk minimumloon. Als de verhoging van het uurloon samenvalt met een periodieke verhoging, dan wordt eerst het feitelijk uurloon verhoogd en wordt daarna de periodieke verhoging toegepast.

Artikel 34

Vakantiewerkers

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze cao wordt verstaan scholieren, studenten en andere studerenden, die uitsluitend 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 26 voor elke volledige gewerkte werkmaand recht hebben op 13,33 uur vakantie met aanspraak op het feitelijk loon (de uitzendonderneming reserveert in 2023* 8,33% van het feitelijk loon) of een evenredig deel daarvan, eventueel aangevuld overeenkomstig artikel 26 lid 11.
Een vakantiewerker kan geen recht doen gelden op een vergoeding ter zake van kort verzuim / bijzonder verlof en feestdagen conform artikel 27 of 28.

* *Voor de overige jaartallen wordt verwezen naar Bijlage I.*

Artikel 35

AOW-gerechtigde uitzendkrachten

1. Dit artikel is van toepassing op uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of hebben bereikt. Hierna beiden aangeduid als de AOW-gerechtigde uitzendkracht.

Rechtspositie

2. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde uitzendkracht binnen zes maanden na deze beëindiging weer voor de uitzendonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald.
a. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 1-2 zat, wordt de telling binnen fase 1-2 voortgezet.
b. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 3 zat, start hij aan het begin van fase 3 en start de telling in fase 3 opnieuw.
c. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 4 zat, start hij aan het begin van fase 3 en start de telling in fase 3 opnieuw.

Opvolgend werkgeverschap

3. Als sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een AOW-gerechtigde uitzendkracht en de uitzendkracht zet zijn werkzaamheden via de uitzendonderneming voort, dan start hij in afwijking van artikel 7:668a lid 2 aan het begin van fase 1-2.

Arbeidsongeschiktheid

4. De AOW-gerechtigde uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met en zonder uitzendbeding, heeft in afwijking van artikel 25 lid 2 in geval van arbeidsongeschiktheid recht op 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt en gedurende maximaal de wettelijke termijn*. Hierbij geldt als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.

** Wettelijke termijn als bedoeld in artikel 7:629 lid 2 sub b. BW.*

Artikel 36

Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland - Huisvesting, vervoer en ziektekosten

De artikelen 36, 37 en 38 en 39 gelden alleen voor de niet-permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht die:

- door, of in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven; en/of
- in Nederland gehuisvest wordt om in Nederland te werken.

Hieronder valt niet de uitzendkracht die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.

Huisvesting
1. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en/of als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld.

2. Huisvesting die wordt aangeboden, moet voldoen aan de huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage V van deze cao, als:
a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of
b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.

3. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP)

4. De uitzendonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht. De in rekening te brengen kosten bedragen niet meer dan de werkelijke kosten van de huisvesting. Bij afwezigheid van deze uitzendkracht brengt de uitzendonderneming geen kosten in rekening bij een andere uitzendkracht voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode, als waarvoor de afwezige uitzendkracht al heeft betaald.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt lid 4 vervangen door:
In rekening brengen huisvestingskosten
4 a. De uitzendonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting worden bepaald aan de hand van het Prijs Kwaliteitssysteem (PKS). Het PKS bepaalt aan de hand van kwaliteitsnormen de maximale in rekening te brengen totale kosten* voor de huisvesting. Daarbij geldt het volgende:

- De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting bedragen 25% van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40.

- Voor die uitzendkrachten die een contractueel overeengekomen basissalaris hebben gelijk aan tenminste 140% van de som van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40 is de maximering als genoemd in de vorige bullit niet van toepassing. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting blijven gebaseerd op het PKS.
- Het PKS wordt op 1 januari 2025 ingevoerd. Uitzendondernemingen die aangeven dat zij het PKS op dat moment (nog) niet geïmplementeerd hebben, geldt dat de maximale in rekening te brengen kosten* voor huisvesting 20% van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40 bedragen.
- Het PKS is opgenomen in Bijlage VIII.

b. Bij afwezigheid van de uitzendkracht brengt de uitzendonderneming geen kosten in rekening bij een andere uitzendkracht voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode, als waarvoor de afwezige uitzendkracht al heeft betaald.
c. Als gedurende het dienstverband in een periode** van vier weken de uitzendonderneming de inhoudingen voor huisvesting niet volledig heeft kunnen doen omdat het loon*** van de uitzendkracht niet toereikend was zal de alsdan ontstane schuld worden gecompenseerd zodanig dat de rekening courant voor wat betreft deze huisvestingskosten geen negatief saldo meer laat zien****. De compensatie mag ook op een later tijdstip niet meer worden verrekend of ingehouden. Dit is alleen anders als uit schriftelijke stukken blijkt dat de compensatie redelijkerwijs niet voor rekening van de uitzendonderneming kan komen.

Verlaten huisvesting
5. Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks en van hem mag niet worden geëist dat de huurprijs vooraf moet worden voldaan.

6. De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming, gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een passende termijn om de huisvesting te verlaten.
Daarbij wordt onder andere ook meegewogen de onzekerheid over het einde van de uitzendovereenkomst en de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.

Vervoer van en naar land van herkomst
7. De uitzendonderneming zorgt voor informatie over het vervoer van en naar het land van herkomst. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden. De uitzendkracht hoeft dit vervoer niet te accepteren.

Niet-werkgerelateerd vervoer
8. De uitzendonderneming zorgt voor een alternatieve vervoersregeling voor de uitzendkracht die niet beschikt over eigen vervoer indien:
a. de huisvesting buiten de bebouwde kom is gelegen; en
b. de huisvesting niet of nauwelijks bereikbaar is met openbaar vervoer.

Woon-werkverkeer

9. Voor het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:

a. Als de uitzendkracht voorziet in vervoer op eigen gelegenheid, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1.

b. Als er sprake is van een recht op reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan ontvangt de uitzendkracht geen reiskostenvergoeding en mag voor dat vervoer geen eigen bijdrage worden gerekend.

c. Als er geen sprake is van een recht op reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1 en de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan kan er voor dat vervoer een redelijke eigen bijdrage worden gerekend.

Ziektekosten- en overige verzekeringen

10. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de verplichting van een ziektekostenverzekering. Daarnaast doet de uitzendonderneming de uitzendkracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering. De uitzendkracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden.

11. Als de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem de nominale premie aan de zorgverzekeraar te betalen. De uitzendonderneming spant zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen twee weken:

- na het aangaan van deze verzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie ontvangt;
- bij einde van de verzekering het bewijs van einde van de ziektekostenverzekering ontvangt.

12. Als de uitzendonderneming een aanbod doet tot het afsluiten van een andere verzekering (bijvoorbeeld aansprakelijkheids- of repatriëringsverzekering), geeft hij adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Bij dit aanbod geldt dat:

a. de uitzendkracht niet verplicht is het verzekeringsaanbod te accepteren.

b. de periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, uitsluitend kunnen worden gedaan na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht.

In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie.

c. de uitzendonderneming de uitzendkracht informeert over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.

Verantwoordelijkheden uitzendonderneming

13. De uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het

Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.

14. De uitzendonderneming moet de uitzendkracht op begrijpelijke wijze informeren over de bij de opdrachtgever geldende veiligheids- en arbovoorschriften.

15. De uitzendonderneming spant zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht.

16. De uitzendonderneming stelt de uitzendkracht op zijn verzoek in staat om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 27) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.

17. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 30 lid 3 van de cao.

18. Onder scholing van deze uitzendkracht (zoals bedoeld in artikel 30) vallen in ieder geval de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf.

19. Als de uitzendonderneming helpt bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de uitzendkracht bijgeschreven.

20. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

** Waaronder mede begrepen inhouden en verrekenen.*
*** Voor de periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen.*
**** Met loon wordt in dit geval bedoeld (i) het deel van het uurloon waarop inhoudingen op het WML mogelijk zijn (de wettelijk gemaximeerde 25%), (ii) het deel van het uurloon boven WML en (iii) overige loonelementen in geld zoals vakantiebijslag, toeslagen, bonussen, ADV etc.*
***** De eerste compensatie betreft de eerste periode van vier weken van 2025 ingaande op 30 december 2024 (week 1 van 2025). Dit betekent dat de eerste compensatie zal plaatsvinden op 27 januari 2025.*

Artikel 37

Verrekenen van boetes

1. Het verrekenen van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de uitzendkracht verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes, dit conform artikel 7:632 lid 1 sub a. BW.
Onder verschuldigd wordt verstaan, aan de uitzendonderneming opgelegde boetes die het gevolg zijn van een overtreding door de uitzendkracht van een wettelijk of bestuurlijk voorschrift.

2. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de cao, wordt elke afzonderlijke verrekening met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 38

Inhoudingen op het loon

1. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht verlenen om van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan altijd worden herroepen.

2. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht bedragen nooit meer dan de werkelijke kosten.

3. Kosten van activiteiten die de uitzendonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de uitzendkracht, mogen niet worden ingehouden op het loon.

4. Iedere inhouding op het loon wordt schriftelijk gespecificeerd op de loonstrook. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 39

Inkomensgarantie

1. De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren (‘de inkomensgarantie’).

2. De periode van inkomensgarantie wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de uitzendkracht vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch twee maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van twee maanden, waarover het recht op tenminste het wettelijke bruto voltijds minimum (jeugd)loon geldt.

3. De inkomensgarantie vervalt indien binnen twee weken na aanvang van de werkzaamheden zich een situatie voordoet van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de uitzendkracht of in andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past en de uitzendonderneming om die reden de uitzendkracht niet meer kan of wil te werk stellen.

4. Indien de situatie zich voordoet als genoemd in lid 3, dan heeft de uitzendkracht recht op:
a. Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
b. De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
c. Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de uitzendkracht naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:

- vervoer thuisland-Nederland;
- vervoer woon-werkverkeer;
- huisvesting; en/of
- zorgverzekering.

5. Wanneer de omstandigheden als bedoeld in lid 3 zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de uitzendkracht op de inkomensgarantie als bedoeld in lid 1 bestaan.

6. Mocht het functioneren van de uitzendkracht aansluitend aan de periode van de inkomensgarantie reden zijn om geen (nieuwe) werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de uitzendkracht hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

Aan artikel 39 wordt met ingang van 30 december 2024 een nieuw lid toegevoegd:

7. De inkomensgarantie wordt toegepast per periode van vier weken. Voor deze periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen. In een kalenderweek waarin het niveau van de inkomensgarantie niet wordt behaald, wordt een voorschot aan de uitzendkracht verstrekt waarmee in die week ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijds minimum(jeugd)loon per week wordt bereikt. In de eerste en/of laatste week van de inkomensgarantie geldt deze bepaling naar rato van de in die week gewerkte dagen in de periode van de inkomensgarantie.

Artikel 40

Monitoring inkomensgarantie

Cao-partijen zullen de effecten van de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 39 monitoren in het licht van het rapport van het ‘aanjaagteam-Roemer’ en kunnen indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomensgarantie. Bij die monitoring en aanvullende afspraken zullen ook door cao-partijen niet beoogde gevolgen van de inkomensgarantie worden betrokken zoals toch een aanspraak van de uitzendkracht op de inkomensgarantie in geval van ontslag op staande voet.

HOOFDSTUK 9

OVERIG

Artikel 41

Faciliteiten voor werknemersorganisaties

1. *Vergoeding vakbondscontributie*

De uitzendonderneming zal op verzoek van de uitzendkracht zijn vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie in mindering brengen op brutoloonbestanddelen, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt en het brutoloon van de uitzendkracht daartoe toereikend is. De uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de in te houden vakbondscontributie.

2. *Geen benadeling bij vakbondsactiviteiten*

De uitzendkracht die werkzaam is in branches en bedrijven waar activiteiten van werknemersorganisaties plaatsvinden (waaronder ledenvergaderingen vanwege cao- onderhandelingen, stiptheidsacties of stakingen), zal daaraan kunnen deelnemen zonder dat hij wordt belemmerd dan wel benadeeld door de uitzendonderneming. De uitzendonderneming spreekt de opdrachtgever er op aan als deze de uitzendkracht benadeeld als gevolg van zijn vakbondsactiviteiten.

3. *Verlof van kaderleden*

a. Een kaderlid van een werknemersorganisatie is de bij de uitzendonderneming werkzame uitzendkracht, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor zijn werknemersorganisatie, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij het management van de uitzendonderneming schriftelijk is aangemeld. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail’.
b. Een kaderlid van een werknemersorganisatie, die als zodanig wordt aangemeld bij de uitzendonderneming, mag met behoud van zijn loon gedurende maximaal vier dagen deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisatie. Dit geldt tevens voor het deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen bij de opdrachtgever.

4. *Toegang tot de werkplek*

De uitzendonderneming informeert de opdrachtgever desgevraagd over de wens van vertegenwoordiger(s) van werknemersorganisaties om toegang tot de onderneming van de opdrachtgever te krijgen. De uitzendonderneming en de opdrachtgever zijn ieder voor zich aanspreekbaar voor deze vertegenwoordiger(s) over onderwerpen die de werksituatie van de uitzendkracht betreffen.

5. *Promoten van en informeren over activiteiten van werknemersorganisaties*
a. Werkgeversorganisaties bieden werknemersorganisaties de gelegenheid om via de cao-apps in de

uitzendsector de uitzendkracht te informeren over de aangesloten werknemersorganisaties, de namen van hun vertegenwoordigers of contactpersonen, en een verwijzing naar waar zij informatie kunnen vinden over:

- standpunten, activiteiten en mededelingen van de werknemersorganisatie(s) met betrekking tot de uitzendsector;
- vergaderingen van werknemersorganisatie(s);

b. De uitzendonderneming biedt werknemersorganisaties op verzoek in redelijkheid de mogelijkheid:

- om gebruik te maken van een vergaderruimte binnen de uitzendonderneming ten behoeve van vergaderingen van de werknemersorganisatie met betrekking tot de uitzendonderneming of -sector, en voor het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij die uitzendonderneming;
- om de uitzendkracht te informeren over de kandidaatstelling van leden voor het medezeggenschapsorgaan van de uitzendonderneming;
- om via hun (digitale) publicatiekanalen voor uitzendkrachten de uitzendkrachten te informeren over de activiteiten van werknemersorganisaties.

6. Met werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties worden in dit artikel de werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties bedoeld betrokken bij deze cao.

Artikel 42

Behandeling klachten en/of geschillen

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen een geschil bij de Geschillencommissie aanhangig maken over:
a. de uitvoering of toepassing van deze cao;
b. de vaststelling van passende arbeid; of
c. de functie-indeling in geval van toepassing van de cao-beloning.

2. De uitzendkracht meldt een geschil als bedoeld in lid 1 sub a. en c. bij de medewerker van de uitzendonderneming en doorloopt de volgende stappen:
a. De uitzendkracht treedt binnen drie weken in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de uitzendkracht binnen vier weken een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen drie weken daarop een beslissing neemt.
c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming kan hij het geschil binnen vier weken aan de Geschillencommissie voorleggen.

3. Bij een geschil over de vaststelling van passende arbeid als bedoeld in lid 1 sub b. worden de volgende stappen doorlopen:
a. De uitzendkracht treedt binnen een week in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de uitzendkracht binnen een week een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen twee weken daarop een beslissing neemt.
c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming kan hij het geschil binnen twee weken aan de Geschillencommissie voorleggen.

4. De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen. Het reglement van de Geschillencommissie is te raadplegen op nbbu.nl.

Artikel 43

Fusiegedragsregels

De uitzendonderneming informeert bij voorgenomen fusies en reorganisaties, overeenkomstig de geldende SER-Fusiegedragsregels, betrokken werknemersverenigingen tijdig en stelt hen in de gelegenheid om advies uit te brengen.

Artikel 44

Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door cao-partijen.

2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de *CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche*.

3. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd en is door de cao-partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

4. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in (een) daartoe door de SNCU opgestelde reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de *CAO voor Uitzendkrachten* getrouwelijk worden nageleefd.

Artikel 45

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 van (bepalingen van) de cao moet schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort of info@nbbu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail verzonden’.

3. De Dispensatiecommissie beslist namens cao-partijen op een dispensatieverzoek.

Artikel 46

Private aanvulling WW en WGA

1. Cao-partijen nemen met ingang van 1 augustus 2022 deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein; sector 4-no. 02. Hiermee wordt ten behoeve van de uitzendkracht voorzien in een aanvullende verzekering voor de WW en WGA.

2. De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2024 0,08%). De uitzendonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW.

3. De uitzendonderneming compenseert de uitzendkracht voor deze premie, middels een opslag op het brutoloon ter hoogte van het actuele premiepercentage.

Artikel 47

Deelname uitzendkrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra

1. Cao-partijen Uitzend en cao-partijen Bouw & Infra hebben gezamenlijke afspraken gemaakt over deelname van uitzendkrachten in de Bouw & Infra aan de zwaarwerkregeling Bouw & Infra. Vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 kunnen vakkrachten die deelnemer zijn in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW), onder voorwaarden instromen in de zwaarwerkregeling Bouw & Infra en maximaal 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd stoppen met werken. De zwaarwerkregeling voorziet maximaal 3 jaar in een (aanvullende) zwaarwerkuitkering. Een aanvraag voor de zwaarwerkregeling kan vanaf 1 november 2024 via de website zwaarwerkregeling.nl worden ingediend.
2. Uitzendondernemingen die vakkrachten die deelnemer zijn in bpfBOUW uitzenden, zijn een premie verschuldigd aan het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. De hoogte van de premie voor de zwaarwerkregeling wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra na overleg met uitzendpartijen. De premie bedraagt in 2025 1,49 % van de pensioengrondslag van alle vakkrachten in bpfBOUW (max pensioenloon minus het bodemloon). De verplichting van de uitzendonderneming tot premieafdracht loopt tot uiterlijk drie jaar na het einde van de looptijd van de deelname aan de zwaarwerkregeling (tot en met 31 december 2028).
3. Meer informatie over de zwaarwerkregeling is te vinden op de website zwaarwerkregeling.nl. De geldende regels staan in het reglement Zwaar werk en het financieringsreglement van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. Deze reglementen maken deel uit van de cao BTER Bouw & Infra.

HOOFDSTUK 10

BIJLAGEN

Artikel 1

Reserveringen en premieverdeling bovenwettelijke ziekte-uitkering

1. Het aantal werkbare dagen wordt berekend door van het totaal aantal werkdagen (maandag t/m vrijdag) per jaar het aantal feestdagen plus het aantal vakantiedagen af te trekken.

2. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.

3. Het percentage voor de reservering van de wettelijke vakantiedagen wordt berekend door het aantal wettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.

4. Het percentage voor de uitbetaling van de bovenwettelijke vakantiedagen wordt berekend door het aantal bovenwettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.

5. Voor de vaststelling van het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt van het totaal aantal werkdagen het aantal wettelijke vakantiedagen afgetrokken.

6. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen voor vakantiewerkers wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen, zoals bedoeld in lid 5.

7. Het percentage voor de reservering van feestdagen wordt berekend door het aantal feestdagen te delen door het aantal werkbare dagen.

8. In onderstaande tabel zijn de werkbare dagen per kalenderjaar gedurende de looptijd van de cao opgenomen:

Jaar	Aantal werkdagen
2024	**262**
2025	**261**

9. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen tijdens de looptijd van deze cao:

Artikel	2024	2025
reservering vakantiedagen	10,82%	10,92%

reservering wettelijke vakantiedagen	8,66%	8,74%
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	2,16%	2,18%
kort verzuim, geboorteverlof en buitengewoon verlof	0,60%	0,60%
algemeen erkende feestdagen	2,60%	3,06%
vakantie vakantiewerkers	8,26%	8,30%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven I	0,30%	0,30%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven II	0,70%	0,70%

Artikel 2

Loonstrook

De uitbetaling van de beloning zal op het einde van iedere week/maand/periode plaatsvinden. Bij deze uitbetaling verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een loonstrook. Op zijn verzoek ontvangt de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de loonstrook.

De loonstrook bestaat uit de volgende elementen;
a. het loonbedrag;
b. de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
d. het bruto-uurloon;
e. het aantal gewerkte uren;
f. de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
g. de opgebouwde reserveringen in de betreffende periode;
h. het totaal van de opgebouwde reserveringen;
i. de naam van de uitzendonderneming;
j. de naam van de werknemer;
k. indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
l. indien van toepassing de inschaling in de cao-beloning;
m. indien van toepassing de inschaling in de cao-/beloningsregeling van de opdrachtgever;
n. het betaalde loon;
o. het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag;
p. een verklaring van de gebruikte afkortingen;
q. eventuele andere inhoudingen. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook.

Artikel 3

Pensioenovereenkomst

De ondergetekenden, te weten:

1.
a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam,
b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), gevestigd te Amersfoort,
ieder als partij ter ene zijde,
2.
a. FNV, gevestigd te Utrecht,
b. CNV, gevestigd te Utrecht,
c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

ieder als partij ter andere zijde,
komen overeen:
de pensioenovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hierna volgende artikelen.

Basisregeling

Deelname Basisregeling

1. De uitzendkracht wordt deelnemer aan de Basisregeling zodra de uitzendovereenkomst ingaat.

2. De uitzendkracht kan ook deelnemer aan de Basisregeling zijn als hij niet meer in dienst is van een uitzendonderneming, maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband vrijwillig heeft voortgezet. Deze mogelijkheid en de regel hiervoor staat in de pensioenreglementen van StiPP.

3. Voor de deelname aan de Basisregeling wordt gelijkgesteld het deelnemerschap in de pensioenregeling van een werkgever die vrijstelling heeft van StiPP.

4. De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Basisregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt.

5. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Basisregeling en er wordt na een onderbreking opnieuw een uitzendovereenkomst aangegaan, blijft de wekentelling doorlopen tenzij er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer.

6. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling

7. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-CAO zijn overeengekomen dat de doorsneepremie 8% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is gehouden deze premie te betalen

conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.

8. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie.
De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet minder zijn dan nul. De franchise per periode wordt bepaald door vermenigvuldiging van het aantal verloonde uren in de betreffende periode met de uurfranchise. De uurfranchise wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van de jaarfranchise uit artikel 38q Wet op de loonbelasting 1964 bij een opbouwpercentage van 1,788% en een 36-urige werkweek. Het pensioengevend salaris per periode van een week, vier weken dan wel een kalendermaand in de zin van dit artikel bestaat uit de som van:

- het loon voor de werknemersverzekeringen. Hiervan is altijd uitgezonderd de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto;
- het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling; *1
- het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

  Het pensioengevend salaris is pensioengevend tot een maximumbedrag per uur. Dit maximumbedrag per uur wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van het maximale verzekerde bedrag voor de sociale verzekeringen zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

9. De volledige Basisregeling is neergelegd in het reglement Basisregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

**1 Het werknemersaandeel in de premie voor de Basisregeling is € 0,-*
**2 Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.*

Plusregeling

10. Een uitzendkracht wordt deelnemer aan de Plusregeling als hij voldoet aan één van de volgende omschrijvingen:
a. de uitzendkracht die in meer dan 52 weken heeft gewerkt voor één of meerdere uitzendondernemingen. Voor het tellen van de 52 gewerkte weken is het niet nodig dat de weken op elkaar aansluiten. De gewerkte weken worden bij elkaar opgeteld, tenzij de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer is. Of;
b. de uitzendkracht die op basis van een collectieve en/of individuele arbeidsovereenkomst recht heeft op eerdere deelname aan de Plusregeling, of;
c. de (voormalig) uitzendkracht die zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband vrijwillig heeft voortgezet of recht heeft op premievrijstelling en voortzetting deelneming bij arbeidsongeschiktheid. Deze

mogelijkheden en de regels hiervoor staan in de pensioenreglementen van StiPP.
d. De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Plusregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt.

De gewerkte weken worden ook meegeteld als er sprake is van een vrijgestelde werkgever of als er sprake is van opvolgend werkgeverschap.

11. Voor het tellen van de weken zoals bedoeld in 10 sub a gelden de volgende regels:
a. de wekentelling begint zodra de uitzendkracht 18 jaar wordt.
b. Alleen weken waarin daadwerkelijk is gewerkt worden meegeteld. De reden waarom niet wordt gewerkt is niet van belang.
c. Als er sprake is van opvolgend werkgeverschap, wordt het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever meegeteld voor de gewerkte weken.
d. weken waarbij de uitzendkracht werkzaam was bij een vrijgestelde werkgever tellen mee.

12 a. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Plusregeling blijft hij deelnemer aan de Plusregeling tenzij er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
b. In uitzondering op sub a geldt dat een werknemer die op het moment van het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst korter dan 52 weken geleden deelnemer is geworden in de Plusregeling, ook deelnemer in de Plusregeling blijft .

13. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.

14. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-cao zijn overeengekomen dat de doorsneepremie 12,0% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premie te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.

15. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet minder zijn dan nul. De franchise per periode wordt bepaald door vermenigvuldiging van het aantal verloonde uren in de betreffende periode met de uurfranchise. De uurfranchise wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van de jaarfranchise uit art. 38q Wet op de loonbelasting 1964 bij een opbouwpercentage van 1,788% en een 36-urige werkweek. Het pensioengevend salaris per periode van een week, vier weken dan wel een kalendermaand in de zin van dit artikel bestaat uit de som van:

- het loon voor de werknemersverzekeringen. Hiervan is altijd uitgezonderd de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto;
- het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling;
- het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

Het pensioengevend salaris is pensioengevend tot een maximumbedrag per uur. Dit maximumbedrag per uur wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van het maximale verzekerde bedrag voor de sociale verzekeringen zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale

verzekeringen.

16. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een levenslang 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.

Staffel per 1 juli 2024:

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie per 1 juli 2024
21-24	4,30%
25-29	5,20%
30-34	6,40%
35-39	7,70%
40-44	9,40%
45-49	11,50%
50-54	14,10%
55-59	17,40%
60-64	21,50%
65-66	25,80%

17. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen kan 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.

18. In geval van overlijden van de uitzendkracht gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.

19. De uitzendonderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de Plusregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal een derde van de in 15 bedoelde doorsneepremie.

20. De volledige Plusregeling is neergelegd in het reglement Plusregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten *3.

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

Overig

21. Van de Basis- en Pluspensioenregeling zoals omschreven in deze overeenkomst kan altijd ten gunste van de uitzendkracht worden afgeweken.

Partijen hebben het navolgende akkoord bereikt over aanpassing van de pensioenregeling vanaf 1 januari 2026:

Partijen hebben afspraken gemaakt over de invoering van een toekomstbestendige en marktconforme pensioenregeling in het licht van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) en in lijn met de afspraken uit het SER-MLT-advies (2021).
De afspraken worden verder uitgewerkt en vastgelegd in de pensioenovereenkomst bij de cao en het transitieplan. De nieuwe regeling wordt ingevoerd per 1-1-2026, tenzij dit uitvoeringstechnisch bij StiPP niet mogelijk is.

De hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling zien er als volgt uit:

- Het karakter van de pensioenregeling is een flexibele premieregeling;
- Een bruto pensioenpremie van 23,4%;
- Een premieverdeling van 15,9% voor werkgevers en 7,5% voor werknemers;
- Tenminste 20% van de premie wordt besteed aan Ouderdomspensioen. Vakbonden stellen, met ondersteuning van StiPP, vast welk deel van de resterende bruto premie besteed wordt aan Nabestaandenpensioen en premievrijstelling Arbeidsongeschiktheid met inachtneming van de uitvoeringskosten, het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserves;
- Vijfjaarlijks vindt er overleg plaats over de uitvoering en toereikend zijn van of overschot in de premie. In Q4 2028 (2024-2028) vindt voor de eerste keer dit overleg plaats;
- Mocht er tussentijds sprake zijn van een structureel premie-overschot, dan kunnen partijen hierover in overleg treden.

Artikel 4

Functie-indeling en functieniveau

Toelichting:

De methodiek om een uitzendfunctie in te delen in een functiegroep van het cao-loongebouw is gebaseerd op het principe van het 'analytisch vergelijken'. Dit wordt gedaan aan de hand van twee hulpmiddelen:

1. Cao-functieraster

Het cao-functieraster, zoals opgenomen in deze bijlage, bevat een overzicht van alle cao-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en werkveld.

De volgende werkvelden worden onderscheiden:

a. Financieel & Administratief
b. Secretarieel
c. P&O
d. ICT
e. Facilitair
f. Horeca
g. Commercie
h. Logistiek
i. Productie & Techniek
j. Zorg & Welzijn

2. Het Handboek functie-indeling uitzendkrachten

In dit boek zijn referentiefuncties opgenomen met voor elke functie een functieprofiel.
Elk functieprofiel is gewaardeerd en op basis daarvan ingedeeld in een functiegroep.

3. Hulpmiddel bij het opzoeken van het best passende referentiefunctieprofiel

Het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten* is beschikbaar via de website van de NBBU en de websites van de werknemersorganisaties.

In het handboek zijn referentiefuncties opgenomen, maar in de uitzendpraktijk wordt een veel groter aantal functietitels gebruikt.

Om het zoeken naar de juiste referentiefunctie te vergemakkelijken, is in het handboek een hulpmiddel gemaakt. In de eerste kolom van het hulpmiddel staan per werkveld een groot aantal referentiefuncties in

alfabetische volgorde die in de uitzendpraktijk veel voorkomen. In de tweede kolom staan de bij de werkvelden behorend veel gebruikte alternatieve functiebenamingen. In de derde kolom staat het bijpassende cao-functieniveau.

4. Procedure voor functie-indeling

1. De uitzendkracht wordt ingedeeld op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden.

2. Deze werkzaamheden, de functie, bestaan uit de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals die aan de uitzendkracht zijn opgedragen.

3. De functie wordt ingedeeld in een van de groepen van het cao-functieraster, dat een onderdeel is van deze cao.

4. Indeling van de functie vindt plaats door middel van analytische vergelijking van de functie met de referentiefuncties in het cao-functieraster, op basis van de functie-informatie die de opdrachtgever ter beschikking heeft gesteld. Een verdere toelichting hierop is opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.

5. De uitzendonderneming maakt schriftelijk door middel van een op datum gestelde indelingsbeslissing aan de uitzendkracht bekend in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en welke referentiefunctie van toepassing is. Hiervoor is een format opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.

6. Bij wijziging van de functie van de uitzendkracht wordt de functie, volgens de bovenstaande procedure, opnieuw ingedeeld.

7. De uitzendonderneming voert periodiek een gesprek met de uitzendkracht, waarbij wordt nagegaan of de inhoud van de functie overeenkomt met de werkzaamheden.

8. Indien de uitzendkracht constateert dat de werkzaamheden die aan hem zijn opgedragen niet in overeenstemming zijn met zijn functie-indeling, dan kan hij dat kenbaar maken aan de uitzendonderneming. De uitzendonderneming onderzoekt binnen twee weken of de aan de uitzendkracht opgedragen werkzaamheden in overeenstemming zijn met de functie-indeling. Indien dat niet het geval is, dan wordt de functie opnieuw ingedeeld volgens de bovenstaande procedure. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.

9. De uitzendkracht kan bezwaar aantekenen tegen zijn functie-indeling. In artikel 40 van deze cao is de procedure voor overleg, bezwaar en beroep opgenomen.

Download hier de functie-indeling

Artikel 5

Huisvestingsnormen

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.

2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
a. een reguliere woning;
b. een hotel/pension;
c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
d. chalets/woonunits;
e. huisvesting op een recreatieterrein;
en andere door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) aangewezen huisvestingsvormen.

3. De hiervoor sub a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12 m^2 gebruiksoppervlak (GBO)* te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd sub b. (hotel/pension), d. (chalets/ woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10 m^2 omsloten leefruimte per persoon te hebben.

4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.

5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
a. één toilet per acht personen;
b. één douche per acht personen;
c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig zijn;
e. zes liter blusmiddel.

6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:
a. het alarmnummer 112;
b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.

7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.

8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.

9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.

10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.

** De regels voor het berekenen van het gebruiksoppervlak zijn beschreven in NEN 2580.*

Artikel 6

Prijskwaliteitssysteem (PKS) huisvesting

In artikel 36 wordt verwezen naar een PKS voor de maximaal in rekening te brengen totale kosten voor huisvesting. Het PKS kent een onderscheid tussen basisvoorwaarden (de ondergrens vanuit SNF) en aanvullende voorwaarden. Bij het voldoen aan de basisvoorwaarden hoort een basisbedrag per 1 juli 2024 van € 109,44. Dit bedrag wordt steeds geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon, voor het eerst dus bij de inwerkingtreding op 1 januari 2025. Per (extra) punt wordt dit bedrag verhoogd met € 0,90. De bedragen zijn inclusief BTW, water, stroom, gas, beddengoed, incheck, uitcheck en (opstal)verzekering en exclusief lokale heffingen, eten en drinken.

De uitzendkracht krijgt een bevestiging met het aantal punten van zijn huisvesting en de bijbehorende prijs.

Bij negatieve afwijkingen moet de uitzendonderneming alle medewerkers op de betreffende locatie terugwerkend het teveel betaalde compenseren. Bij recidive binnen een jaar op dezelfde locatie voor dezelfde afwijkingen geldt het bovenstaande inclusief een extra compensatie van 100%.

Het rekenmodel is te vinden op www.nbbu.nl

# personen per slaapkamer	**Score: # personen per slaapkamer**		**# personen per keuken**	**Score: # personen per keuken**
1	20		1	10
Studio 2	8		2	8
2	0		3	6
			4	4
# personen per douche	**Score: # personen per douche**		5	2
1	10		6	0
2	8		7	0
3	6		8	0
4	4			
5	2		**# m2 GBO**	**Score: # m2 GBO**

6	0		12	0
7	0		13	0
8	0		14	0
			15	2
# m2 slaapvertrek/persoon	**Score: # m2 slaapvertrek/persoon**		16	4
3,6	0		17	6
4	0		18	8
4,5	0		>18	10
5	2			
5,5	4		**# personen per w.c.**	**Score: # personen per w.c.**
6	6		1	10
6,6	8		2	8
7,5	10		3	6
			4	4
# WIFI	**Score: # WIFI**		5	2
nee	-10		6	0
ja	0		7	0
			8	0

Aanvullende voorwaarden

# beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid	**Score: # beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid**	

> 40 uur werkzaam op locatie	4	
< 40 uur werkzaam op locatie	0	
Energie label	**Score Energielabel**	
A	5	
B	3	
C	2	
D	0	
E	0	
F	0	
G	0	
Regio Locatie	**Score Regio**	**Provincies**
Regio 1	3	Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht
Regio 2	2	Groningen, Noord-Branbant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Regio 3	0	Limburg, Overijsel, Drenthe,Friesland

HOOFDSTUK 11

PROTOCOLLEN & INFORMATIE RELEVANTE WETTEKSTEN

Artikel 1

Protocollen

Inschaling

Cao-partijen zullen per 1 januari 2025 de effecten van wijziging van artikel 16 lid 2 per 3 juli 2023 via een gezamenlijke enquête onder uitzendkrachten monitoren.

Private aanvulling Ziektewetuitkering

Cao-partijen zullen samen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een sectorale regeling voor private aanvulling van de Ziektewetuitkering te realiseren.

Pensioen

Cao-partijen hebben een werkgroep ingesteld om de verdere invoering van een marktconform pensioen overeenkomstig het SER MLT-advies en voor de implementatie van de Wet Toekomst Pensioenen te realiseren, mocht het wetsvoorstel daartoe worden aangenomen en ingevoerd.

Arbeidsmigranten

Cao-partijen hebben afgesproken uiterlijk 1 juni 2023 overeenstemming te hebben over een regeling over de prijs van huisvesting, die per 1 januari 2024 ingaat.

Ouderenregelingen

Cao-partijen willen gezamenlijk in overleg treden met andere sectoren (zoals de bouw sector) over toegang van uitzendkrachten tot de in die sector geldende ouderenregelingen zoals de RVU-regeling. Tevens overleggen partijen over hoe regelingen specifiek gericht op de oudere werknemer en diens inzetbaarheid en gezondheid geldend bij opdrachtgevers, van toepassing kunnen zijn op uitzendkrachten.

Werkingssfeer

Partijen bij de cao zullen zo spoedig mogelijk gezamenlijk de wenselijkheid en mogelijkheden nader verkennen met betrekking tot het al dan niet aanpassen van de werkingssfeer- en/of dispensatiebepaling.

Bouw & Infra

De afzonderlijke partijen bij deze cao verschillen van mening over de status van het zogenaamde bouwakkoord (“Overeenkomst positie uitzendkrachten in de bouwnijverheid”), zoals deze gesloten is met

ingang van 29 november 2005 en daarna tot duurovereenkomst is geworden. De afzonderlijke partijen bij deze cao behouden zich ten aanzien van de status van het bouwakkoord alle rechten en weren voor.

Partijen bij deze cao spreken af om zo spoedig mogelijk in overleg te treden met de cao-partijen Bouw & Infra, en de andere betrokken partijen om te komen tot een werkbare oplossing.

Onafhankelijk van de uitkomst van voornoemd overleg spreken partijen bij de *CAO voor Uitzendkrachten* af dat wat betreft de geldende pensioenregeling de afspraken voor uitzendkrachten in de bouw worden gehandhaafd, zoals onder meer vastgelegd in artikel 51 lid 3 *ABU CAO voor de Uitzendkrachten* 2017 – 2019 (en verder vormgegeven in het Besluit inzake verplichtstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals deze geldt op (datum) (vindplaats) met als spiegelbeeld de bepalingen in het Besluit inzake verplichtingstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid).

Informatie inleen-cao's
Cao-partijen hechten aan een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. Zij hebben daarom een pilot uitgevoerd om van de partijen betrokken bij de inleen-cao's geautoriseerde informatie te verkrijgen omtrent de toepassing van de inlenersbeloningselementen uit die cao's. Zij zullen deze pilot evalueren en besluiten of inventarisatie en opzet van een informatiesysteem betreffende de inlenersbeloning mogelijk en wenselijk, en zo ja, hoe de totstandkoming en het beheer van dit informatiesysteem kan worden georganiseerd en gefinancierd.

Feestdagen
Cao-partijen zullen een representatief onderzoek doen naar het werken op- en de doorbetaling van uitzendkrachten op feestdagen. Hierbij wordt ook gekeken naar de som van de doorbetaalde feestdagen, het reserveringspercentage uit de cao en hoe de feestdagenregeling bij de inlener(s) zich verhoudt tot de regeling voor uitzendkrachten.

Artikel 2

Informatie relevante wetteksten:

Artikel 2:24 Burgerlijk wetboek

1. De boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van een ontbonden rechtspersoon moeten worden bewaard gedurende zeven jaren nadat de rechtspersoon heeft opgehouden te bestaan. Bewaarder is degene die bij of krachtens de statuten, dan wel door de algemene vergadering of, als de rechtspersoon een stichting was, door het bestuur als zodanig is aangewezen.

2. Ontbreekt een bewaarder en is de laatste vereffenaar niet bereid te bewaren, dan wordt een bewaarder, zo mogelijk uit de kring dergenen die bij de rechtspersoon waren betrokken, op verzoek van een belanghebbende benoemd door de kantonrechter van de rechtbank van het arrondissement waarin de rechtspersoon woonplaats had. Rechtsmiddelen staan niet open.

3. Binnen acht dagen na het ingaan van zijn bewaarplicht moet de bewaarder zijn naam en adres opgeven aan de registers waarin de ontbonden rechtspersoon was ingeschreven.

4. De in lid 2 genoemde kantonrechter kan desverzocht machtiging tot raadpleging van de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers geven aan iedere belanghebbende, indien de rechtspersoon een stichting was, en overigens aan ieder die aantoont bij inzage een redelijk belang te hebben in zijn hoedanigheid van voormalig lid of aandeelhouder van de rechtspersoon of houder van certificaten van diens aandelen, dan wel als rechtverkrijgende van een zodanige persoon.

Artikel 7:628 Burgerlijk wetboek

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of 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 lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.

9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 7:629 Burgerlijk wetboek

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of

indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 7:632 Burgerlijk wetboek

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:
a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;
c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;
d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.

2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, tenzij vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen dat verrekening met een vordering als bedoeld in lid 1, onderdeel c, plaatsvindt. Indien het bedrag, bedoeld in de vorige zin, lager is dan het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig

kan zijn, vindt slechts verrekening plaats op het deel van het loon waarop beslag op het loon wel geldig zou zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan, met dien verstande dat geen verrekening plaats heeft op het deel van het loon tot het bedrag bedoeld in de vorige zinnen.

3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.

4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

Artikel 7:640a Burgerlijk wetboek

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 7:652 Burgerlijk wetboek

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.

2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

4. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

7. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;
c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Artikel 7:668a Burgerlijk wetboek

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen: a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd; b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 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. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2, onderdeel a worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.

13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

14. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen op verzoek van de Stichting van de Arbeid de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die regeling aan te wijzen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

15. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer op een school als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs of artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.

artikel 7:672 Burgerlijk wetboek

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik 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. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 of lid 2, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

6. De termijn, bedoeld in lid 2 of 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.

7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, 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.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, 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 of artikel 683.

10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 7:690 Burgerlijk wetboek

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 7:691 Burgerlijk wetboek

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 en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.

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 ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.

5. Voor de berekening van de termijnen, 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 elkaars 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. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en
b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:692 Burgerlijk wetboek

De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Artikel 40 Faillissementswet

1. Werknemers in dienst van de gefailleerde kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen en hun kan wederkerig door de curator de arbeidsovereenkomst worden opgezegd, en wel met inachtneming van de overeengekomen of wettelijke termijnen, met dien verstande echter dat in elk geval de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met een termijn van zes weken.

2. Van de dag der faillietverklaring af zijn het loon en de met de arbeidsovereenkomst samenhangende premieschulden boedelschuld.

3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op agentuurovereenkomsten.

Artikel 16 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

1. Behoudens het bij het tweede, derde en vierde lid bepaalde kan bij publiekrechtelijke regeling of collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald, dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag dan uit artikel 15 voortvloeit.

2. Indien de som van het loon, waarop de werknemer op 1 juni van enig jaar over het daaraan voorafgaande tijdvak van een jaar recht heeft verworven, en de vakantiebijslag, voor zover de werknemer daarop over dat tijdvak recht heeft verworven, minder bedraagt dan 108% van het bedrag, waarop de werknemer over dat tijdvak als minimumloon recht heeft verworven, heeft de werknemer over dat tijdvak bovendien recht op een bedrag aan vakantiebijslag ter grootte van het bedrag waarmee genoemde 108% eerdergenoemde som te boven gaat.

3. Voor zover de werknemer over een tijdvak als bedoeld in het tweede lid aanspraak op uitkeringen krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet tijdens dienstbetrekking heeft verworven, heeft de werknemer over deze uitkeringen jegens de werkgever recht op een zodanig bedrag aan vakantiebijslag, dat dit bedrag vermeerderd met die uitkeringen ten minste 108% bedraagt van het bedrag waarop de werknemer over dit tijdvak aan uitkeringen krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet berekend over het minimumloon, aanspraak heeft of zou hebben verworven.

4. Ingeval toepassing is gegeven aan artikel 15, vierde lid, heeft de werknemer over een tijdvak als bedoeld in het tweede lid tenminste recht op een zodanig bedrag aan vakantiebijslag dat dit bedrag vermeerderd met het loon, respectievelijk de uitkeringen krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet, waarop de werknemer over dat tijdvak recht, dan wel aanspraak heeft verworven, niet lager is dan de som van het krachtens artikel 15, vierde lid, vastgestelde minimumbedrag en het minimumloon, respectievelijk de uitkeringen krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet berekend over het minimumloon, waarop de werknemer over dat tijdvak recht, dan wel aanspraak heeft of zou hebben verworven.

5. Ingeval het door de werkgever en werknemer overeengekomen loon het drievoud van het minimumloon overschrijdt, kan ook bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald, dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag. Artikel 15, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

6. Ingeval de werkgever die jegens zijn werknemers verplicht is tot toepassing van een publiekrechtelijke regeling of collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij op grond van het eerste lid is afgeweken van artikel 15, tevens werknemers in dienst heeft jegens wie die verplichting niet bestaat, kan ten aanzien van laatstbedoelde werknemers bij schriftelijke overeenkomst op overeenkomstige wijze van artikel 15 worden afgeweken.

7. Indien de werknemer recht heeft op loon over een periode, waarin hij geen arbeid verricht, worden de uitkeringen krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet, waarmee het loon overeenkomstig die bepaling wordt verminderd, voor de toepassing

van dit artikel geacht ten laste van de werkgever komend loon te zijn.

Artikel 1:2 Wet arbeid en zorg

1. Tenzij anders is bepaald, wordt voor de toepassing van deze wet verstaan onder loon: de naar tijdruimte vastgestelde vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor de bedongen arbeid.

2. Voor de toepassing van deze wet wordt, indien het loon op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, als loon beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij geen gebruik had gemaakt van een door deze wet gegeven recht op verlof, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

artikel 4:2 Wet arbeid en zorg

1. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

2. Indien de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd voordat het geboorteverlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen, met inachtneming van dit hoofdstuk.

3. Indien de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd, is de werkgever verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer aanspraak heeft.

NBBU

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort
www.nbbu.nl
info@nbbu.nl - 033-4760200