

CAO voor
Uitzendkrachten

2007 - 2011



INHOUDSOPGAVE

	pag
preambule	3
Artikel 1 Werkingssfeer	6
Artikel 2 Definities	6
Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging van deze overeenkomst	7
Artikel 4 cao-wijziging(en) tijdens contractperiode	7
Artikel 5 Reorganisatie van cao-contracterende partijen	8
Artikel 6 Verplichtingen van de uitzendondernemingen	8
Artikel 7 Verplichtingen van de uitzendkrachten	8
Artikel 8 Inschrijving werkzoekende	8
Artikel 9 Informatie en afspraken, vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst	8
Artikel 10 Verstrekken inlichtingen arbeidsverleden	9
Artikel 11 Opvolgend werkgeverschap	9
Artikel 12 Fasensysteem en het periode- en ketensysteem	9
Artikel 13 Fase 1 en 2	10
Artikel 14 Fase 3A (met uitzendbeding)	11
Artikel 15 Fase 3B (zonder uitzendbeding)	14
Artikel 16 Periode- en ketensysteem	15
Artikel 17 Proeftijden	16
Artikel 18 Wegvallen uitzendwerk	17
Artikel 19 Rechtspositie bepalen bij opvolgend werkgeverschap	18
Artikel 20 Tijdverantwoordingsformulier	18
Artikel 21 Arbeidstijden en werktijden	18
Artikel 22 Uurbeloningen en vergoedingen	18
Artikel 23 Functie-indeling en functieniveaus	19
Artikel 24 Bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen	20
Artikel 25 Vakantierechten	21
Artikel 26 Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten	21
Artikel 27 Kortdurend zorgverlof	23
Artikel 28 Vakantiewerkers	23
Artikel 29 (melding van) ziekte en ongeval	24
Artikel 30 Arbeidsomstandigheden	25
Artikel 31 Non-concurrentiebeding	25
Artikel 32 Scholing	25
Artikel 33 Pensioen	26
Artikel 34 Hoofdlijnen sociaal statuut	27
Artikel 35 Werkgeversbijdrage aan wederpartij	28
Artikel 36 Fusies en reorganisaties	28
Artikel 37 Indiening klacht bij de geschillencommissie	28
Artikel 38 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	29
Protocol Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	29
Bijlage 1 Reserveringen kort verzuim/ bijzonder verlof en feestdagen	30
Bijlage 2 Reservering vakantiedagen	30



Bijlage 3 Wachtdagcompensatie en premie bovenwettelijke ziekte-uitkering	30
Bijlage 4 Functie-indeling en functieniveau	31
Bijlage 5 Loonbetaling en loonstrook	32
Bijlage 6 Reglement Geschillencommissie	32
Bijlage 7 Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	34
Bijlage 8 Overgangsregeling ter bepaling van de rechtspositie	37



Preambule

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

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

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

Gedurende de aanzegtermijn heeft het uitzendbureau een loondoorbetalings-verplichting en de uitzendkracht een verplichting passend werk te aanvaarden. Hiermee beogen partijen het uitzendbureau en de uitzendkracht gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor het vinden van passend vervangend werk. Tevens krijgt de uitzendkracht –na twee jaar in dienst te zijn geweest- bij ontslag door einde opdracht een ontslagvergoeding mee van een bruto maandsalaris.

Met deze CAO beogen partijen de terbeschikkingstelling alleen te laten beëindigen door het wegvallen van het werk, en niet vanwege willekeurige termijnen vastgelegd in een CAO. De uniforme wijze van contracteren maakt het bovendien veel eenvoudiger de positie van de zieke uitzendkracht goed te regelen. Bijkomend voordeel voor het uitzendbureau is de afwezigheid van papieren rompslomp rondom het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij wegvallen van werk.



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

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

Martin Pikaart
Voorzitter AVV



Collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten

De ondergetekenden, te weten:

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

komen overeen:

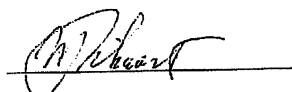
de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 38, alsmede uit de daarna volgende bijlagen 1 tot en met 8.

7 december 2006



E.E. van Drongelen

Voorzitter Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB)



M. Pikaart

Voorzitter Alternatief voor Vakbond (AVV)



ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER

1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geldt voor werkgevers die werkzaam zijn als klein- en middenbedrijf in de uitzend- en bemiddelingsbranche en die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB).

2 De leden voldoen daarbij aan de door de NVUB gestelde toelatingseisen c.q. criteria voor het verkrijgen c.q. behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage ten kantore van de NVUB.

3 Waar in deze CAO gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten, alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem en/ of hij, wordt bedoeld: hem/ haar of hij/ zij, vallende onder deze CAO, in dienst zijnde van een werkgever zoals genoemd in lid 1.

ARTIKEL 2. DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

"Uitzendkracht":

De natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat.

"Werkzoekende":

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

"Uitzendonderneming":

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

"Opdrachtgever":

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

"Inlener":

Zie: "opdrachtgever".

"Uitzendovereenkomst":

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

"Opdracht":

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

"Uitzendbeding":

De bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW). Ziekte van de uitzendkracht wordt beschouwd als een verzoek van de opdrachtgever in deze zin. Indien het uitzendbeding in de uitzendovereenkomst wordt overeengekomen, kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst opzeggen. Die opzegging kan in fase 1 en 2 en gedurende de eerste periode van 52 gewerkte weken in fase 3A onverwijld



geschieden. Na het einde van de eerste periode van 52 gewerkte weken van fase 3A geldt voor de uitzendkracht de wettelijke opzegtermijn van een maand (artikel 7:672 BW lid 1 en 3).

"Feitelijk loon":

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

"Aanzegtermijn":

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

"Opzegtermijn":

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

"Passend werk":

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

"Weken":

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

ARTIKEL 3. DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

1 Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak dat begint op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2011.

2 Deze CAO kan door de contracterende partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.

3 De contracterende partijen zullen niet anders dan op goede aan evaluatie te ontlenu gronden voorstellen tot wijziging van het in deze CAO vastgestelde pakket van regelingen doen, ervan uitgaande dat partijen de intentie hebben in beginsel een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een nieuwe periode overeen te komen.

4 Zolang geen van de contracterende partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht telkenmale stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal 12 maanden.

5 Indien, in geval van opzegging, ten tijde van het expireren van de CAO nog geen nieuwe CAO is overeengekomen, wordt deze geacht te zijn verlengd met maximaal 12 maanden.

ARTIKEL 4. CAO-WIJZIGING(EN) TIJDENS CONTRACTSPERIODE

1 Arbeidsvoorwaarden die na ondertekening van deze CAO tussen de contracterende partijen worden overeengekomen, worden alsnog aan deze CAO gehecht.

2 In gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en zo ja, op welke wijze, voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving, te realiseren.



ARTIKEL 5. REORGANISATIE VAN CAO-CONTRACTERENDE PARTIJEN

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

ARTIKEL 6. VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDONDERNEMINGEN

1 Uitzendondernemingen verplichten zich er toe onder geen andere voorwaarden uitzendwerk te laten verrichten of arbeidsovereenkomsten aan te zullen gaan dan als bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.

2 Uitzendondernemingen zullen tijdens de duur en na het beëindigen van de uitzendovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht bekend is geworden en waarvan de uitzendonderneming het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

ARTIKEL 7. VERPLICHTINGEN VAN DE UITZENDKRACHTEN

1 Uitzendkrachten verplichten zich er toe geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden te stellen dan in deze CAO zijn overeengekomen.

2 Uitzendkrachten zijn over het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goede uitzendkracht zou behoren te doen en na te laten.

ARTIKEL 8. INSCHRIJVING WERKZOEKENDE

1 Bij inschrijving van een werkzoekende door de uitzendonderneming geeft de werkzoekende de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendwerk. De uitzendonderneming geeft de werkzoekende te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor uitzendwerk.

2 De inschrijving verplicht de werkzoekende er niet toe een aanbod tot het verrichten van uitzendwerk te aanvaarden. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming er niet toe uitzendwerk aan te bieden.

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

1 Alvorens met een werkzoekende een uitzendovereenkomst aan te gaan, wordt hem door de uitzendonderneming een exemplaar van deze CAO alsmede een risico-inventarisatie van de werkplek verstrekt.

2 Voor het aangaan van de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de werkzoekende afspraken over functie, arbeidstijden, uurbeloning en vergoedingen, met inachtneming van deze CAO.



ARTIKEL 10. VERSTREKKEN INLICHTINGEN ARBEIDSVERLEDEN

1 Bij het eerste daartoe strekkende verzoek van de uitzendonderneming is de werkzoekende, alvorens het aangeboden uitzendwerk te aanvaarden, verplicht om alle benodigde inlichtingen te verstrekken omtrent zijn arbeidsverleden.

2 Wanneer uit de inlichtingen als bedoeld in lid 1 blijkt, dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het uitzendwerk het aanbod daartoe in te trekken.

3 De uitzendonderneming is verplicht om op verzoek van de uitzendkracht een schriftelijke opgave van de door de uitzendkracht in het kader van BW en deze CAO opgebouwde rechten te verstrekken, waaruit tevens valt af te leiden welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en voor welke inlener(s) werd gewerkt. Deze verplichting geldt tot maximaal een half jaar na beëindiging van de laatste uitzendovereenkomst.

ARTIKEL 11. OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

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

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

ARTIKEL 12. FASENSYSTEEM EN HET PERIODE- EN KETENSYSTEEM

1 Er is pas sprake van een uitzendovereenkomst als een uitzendkracht op grond van een daartoe strekkende schriftelijke uitzendovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor een inlener, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.

2 Het **fasensysteem** onderscheidt drie fasen, zie artikel 13 tot en met 15. De rechtspositie van de uitzendkracht is afhankelijk van de fase waarin hij zich bevindt.

3 Het **periode- en ketensysteem** (opgenomen in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek) biedt de mogelijkheid maximaal drie uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan in een periode van maximaal 36 maanden, zie artikel 16.

4 Als nog niet in meer dan 26 weken werkzaamheden zijn verricht, wordt een uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op basis van fase 1. Indien na 26 weken de werkzaamheden worden voortgezet, worden deze geacht te zijn voortgezet op basis van fase 2.

5 Uiterlijk tot fase 3 intreedt kan - in plaats van voor het fasensysteem - schriftelijk voor het periode- en ketensysteem gekozen worden. De telling van het periode- en ketensysteem zoals genoemd in artikel 16 vangt aan vanaf het moment dat de eerste uitzendovereenkomst volgens

het periode- en ketensysteem wordt aangegaan. Dit betekent dat uitzendovereenkomsten, aangegaan in een daaraan voorafgaande periode van fase 1 en fase 2, niet worden meegeteld voor het periode- en ketensysteem.

6 Indien eenmaal uitdrukkelijk is overeengekomen dat het periode- en ketensysteem van toepassing is en zolang er sprake is van een keten van uitzendovereenkomsten in de zin van het periode- en ketensysteem, kan niet alsnog gekozen worden voor toepassing van het fasensysteem.

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

ARTIKEL 13. FASE 1 en 2

1. De telling in fase 1 en 2

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

2. Aangaan van de fase 1 en 2 uitzendovereenkomst

- a) De uitzendovereenkomst van fase 1 en 2 wordt aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling.
- b) In fase 1 en 2 is het uitzendbeding van toepassing, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. Voor wat fase 2 betreft wordt daarmee uitdrukkelijk afgeweken van artikel 7:691 lid 1 BW: in afwijking van het in dat artikel bepaalde is ook gedurende fase 2 het uitzendbeding van toepassing.
- c) De uitzendonderneming is alleen loon verschuldigd over de periode dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendwerk heeft verricht. Artikel 7: 628 lid 1 BW blijft buiten beschouwing.

