



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

UITZENDBEPALINGEN IN CAO'S IN 2013

Een onderzoek naar aantal en soort afspraken in cao's
over uitzendkrachten en –ondernemingen.

OKTOBER 2013

N.Y. Kuiper
J. de la Croix
A.J. Machiels – van Es

INHOUDSOPGAVE	BLZ
SAMENVATTING	I
INLEIDING	
1 INLEIDING	
1.1 Achtergrond van het onderzoek	1
1.2 Uitzendbepalingen	1
1.3 Opbouw van het rapport	2
2 VRAAGSTELLING, OPZET EN METHODE	
2.1 Vraagstelling	3
2.2 Opzet van het onderzoek	3
2.3 Methode en steekproef	10
3 RESULTATEN	
3.1 Aantal uitzendbepalingen in cao's in 2013	13
3.2 Vergelijking met aantal uitzendbepalingen in 2011	14
3.3 Soort uitzendbepalingen in cao's in 2013	15
3.4 Vergelijking met soort uitzendbepalingen in 2011	15
3.5 Inhoud van uitzendbepalingen in cao's in 2013	16
3.6 Conclusie	22
BIJLAGEN:	
I Onderzochte cao's	25
II Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 3	27
III Overzicht uitzendbepalingen 2011 en 2013	29
IV Overzicht inhoud bepalingen 2013	37

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek 'Uitzendbepalingen in cao's in 2013'. Uitzendbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) zijn afspraken tussen sociale partners met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten of uitzendondernemingen. Het onderzoek is beschrijvend van aard en is uitgevoerd ten behoeve van de evaluatie van de EU-uitzendrichtlijn door de Stichting van de Arbeid. Het rapport biedt inzicht in het aantal, het soort en de inhoud van uitzendbepalingen in cao's in 2013. Daarnaast wordt op hoofdlijnen een vergelijking gegeven met de situatie in 2011.

Vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek luidt: in welke mate en op welke wijze komen in 2013 afspraken voor in cao's met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten?

Opzet

Van onderstaande uitzendbepalingen is nagegaan of ze in 2013 in cao's voorkomen en zo ja, wat de strekking ervan is:

1. Definitie van uitzendkrachten
2. Werkingssfeerbepaling m.b.t. uitzendkrachten / uitzendondernemingen
3. Beloning en andere arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten
4. Vergewisplicht voor opdrachtgever m.b.t. beloning uitzendkrachten
5. Maximering aan aantal uitzendkrachten en/of duur van de plaatsing
6. Opleiding van uitzendkrachten
7. Voorwaarden voor inschakeling van uitzendkrachten
8. NEN4400 of andere vorm van erkenning van uitzendorganisaties
9. Vraag naar wettelijke vergunning van uitzendorganisaties
10. Verwijzing naar Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche
11. Vakkrachtenbepaling
12. Aanpassing ketenbepaling i.v.m. voorgaande uitzendperiodes
13. Bevoegdheden OR/vakbonden i.v.m. inschakelen uitzendkrachten
14. Overige uitzendbepalingen

Bovenstaande indeling en volgorde van de bepalingen is ontleend aan een soortgelijk onderzoek van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) uit 2011. De resultaten uit 2013 kunnen daardoor op hoofdlijnen worden vergeleken met die van 2011.

De onderzochte cao's hebben betrekking op verschillende economische sectoren. Nagegaan is of de resultaten verschillen per sector. Ook is nagegaan of er sprake is van samenhang tussen het aantal en het soort uitzendbepalingen in cao's en de mate waarin binnen de sector gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten.

Methode

Ten behoeve van het onderzoek is deskresearch uitgevoerd, waarbij een steekproef van 83 cao's in de markt- en zorgsector aan de hand van een vragenlijst is onderzocht. Peildatum van het onderzoek is 1 juli 2013. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle onderneming-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Onder de steekproef-cao's vallen bijna vier

miljoen werknemers. Deze werknemers vormen 84% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

RESULTATEN

Aantal uitzendbepalingen in cao's in 2013

Van de 83 cao's in 2013 bevatten er 72 één of meer uitzendbepalingen. Dit betekent dat 84% van de werknemers in de steekproef te maken heeft met een cao met uitzendbepalingen. Van de cao's bevatten er 11 géén uitzendbepalingen, 37 één tot drie bepalingen, 27 vier tot zes bepalingen en acht zeven tot negen bepalingen.

De 83 cao's bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen. Het gemiddeld aantal bepalingen per cao is 3,3. Dit gemiddelde varieert per economische sector. De sector bouwnijverheid heeft gemiddeld de meeste uitzendbepalingen per cao (5,7), gevolgd door landbouw en industrie. In deze sectoren werken naar verhouding de meeste uitzendkrachten. De sector overige dienstverlening, waar naar verhouding het minst met uitzendkrachten wordt gewerkt, heeft gemiddeld genomen het minst aantal uitzendbepalingen per cao (1,3).

Soort uitzendbepalingen in cao's in 2013

Er zijn 13 soorten uitzendbepalingen onderscheiden, plus een categorie overige. De meest voorkomende bepaling betreft die over beloning en andere arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. 40 cao's bevatten zo'n bepaling en deze cao's hebben betrekking op 47% van de werknemers in de steekproef. Bepalingen die ook relatief vaak voorkomen zijn aanpassing ketenbepaling (32x), NEN of andere erkenning (31x) en vergewisplicht uitzendkrachten (30x). Bepalingen die het minst scoren zijn opleiding uitzendkrachten (7x), vraag naar vergunning (2x) en melding SMU (1x).

Bij cao's die naar verhouding weinig bepalingen bevatten (37 cao's met één tot drie uitzendbepalingen) zijn de meest voorkomende bepalingen die met betrekking tot beloning (13x), ketenbepaling (13x), OR/vakbonden (10x) en voorwaarden inschakeling (9x).

Economische sectoren verschillen niet alleen in aantal uitzendbepalingen in cao's maar ook in soort uitzendbepalingen. Cao's uit de sector bouwnijverheid bevatten allemaal bepalingen over NEN, werkingssfeer en vakkrachten. Cao's uit de sector landbouw bevatten allemaal bepalingen over beloning, vergewisplicht en definitie, en 67% ook over NEN en werkingssfeer. Cao's in de sector industrie scoren relatief hoog op ketenbepaling, OR/vakbonden en voorwaarden voor inschakeling.

Vergelijking met aantal en soort uitzendbepalingen in 2011

Van de 83 cao's in de steekproef van 2013 is nagegaan hoe de cao's in 2011 scoorden op uitzendbepalingen. Het blijkt dat ook in 2011 72 van de cao's één of meer uitzendbepalingen bevatten. Er zijn dus, net als in 2013, 11 cao's

zonder uitzendbepalingen. In tien gevallen gaat het om dezelfde cao; bij twee cao's is een verschuiving opgetreden van respectievelijk géén naar wel uitzendbepalingen en vice versa.

De 83 cao's uit 2011 bevatten in totaal 266 uitzendbepalingen, vijf minder dan in 2013. Bij 18 cao's is een verschuiving opgetreden in het aantal uitzendbepalingen: 10 cao's hadden in 2011 één of twee bepalingen minder dan in 2013 en acht cao's hadden er in 2011 één of twee meer.

Het gemiddeld aantal uitzendbepalingen per cao is in 2011 lager dan in 2013, namelijk 3,2. Ook in 2011 scoorden de sectoren bouwnijverheid, landbouw en industrie het hoogst en overige dienstverlening het laagst.

Er zijn in 2013 17 bepalingen bijgekomen en 12 verdwenen. De wijzigingen per soort uitzendbepaling variëren van nul tot maximaal vier bepalingen meer of minder. De meeste wijzigingen deden zich voor bij bepalingen omtrent beloning, NEN en vergewisplicht.

Inhoud van uitzendbepalingen in cao's in 2013

Van de 83 cao's bevatten er 18 een definitie van uitzendkrachten. In de meeste gevallen gaat het om een variant van de volgende formulering: "natuurlijk persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever". In negen cao's wordt (ook) een definitie van uitzendondernemingen gegeven. De meest voorkomende formulering is "een natuurlijk of rechtspersoon die een werknemer ter beschikking stelt van de werkgever".

Van de cao's bevatten er 20 een werkingssfeerbepaling met betrekking tot uitzendkrachten (8x) en/of uitzendondernemingen (13x). Met betrekking tot de uitzendkrachten is de strekking in alle gevallen dat uitzendkrachten niet (geheel) onder de werkingssfeer van de cao inleener vallen. Ten aanzien van uitzendondernemingen is in 11 cao's bepaald dat ze mogelijk onder de werkingssfeer van de inleencao vallen in verband met de (aangepaste) spiegelbeeldbepaling.

Van de cao's bevatten er 40 bepalingen over de beloning van uitzendkrachten in het algemeen (en in zes gevallen ook over vakkrachten) en negen cao's hebben alleen bepalingen over de beloning van vakkrachten. In al deze cao's wordt voor de beloning van uitzend-/vakkrachten verwezen naar de inleencao. In vijf van deze cao's wordt in verband met de beloning ook verwezen naar de cao uitzendkrachten. Andere relatief veel genoemde arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten, naast het loon, hebben betrekking op toeslagen en vergoedingen.

Van de 40 cao's met beloningsbepalingen over uitzendkrachten in het algemeen bevatten er 30 een vergewisplicht voor de opdrachtgever en van de negen met alleen loonbepalingen voor vakkrachten zijn dit er acht. De inleener moet zich ervan vergewissen dat het uitzendbureau het juiste loon uitbetaalt en/of de juiste arbeidsvoorwaarden hanteert.

Er zijn 10 cao's die een maximering aan het aantal en/of de duur van de plaatsing van uitzendkrachten bevatten. In vijf cao's is een maximum gesteld aan de duur van de plaatsing van uitzendkrachten in de onderneming. De genoemde termijn varieert van zes tot 12 maanden. Zeven cao's stellen (ook) een maximum aan het aantal uitzendkrachten dat werkzaam mag zijn in de onderneming, bijvoorbeeld maximaal 20% van het totale personeelsbestand.

In zeven cao's zijn afspraken opgenomen over de opleiding van uitzendkrachten. De afspraken hebben betrekking op de periode waarna een opleiding gevolgd mag worden of dat alleen opleidingen in aanmerking komen die verbonden zijn aan de functie.

In 21 cao's worden een of meer voorwaarden aan het inlenen van uitzendkrachten gesteld. Meest genoemde voorwaarden zijn dat de inzet van uitzendkrachten alleen is toegestaan in geval van een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten (10x) of alleen voor een bepaald soort werkzaamheden (8x).

In 31 cao's is een bepaling opgenomen over de erkenning van uitzendondernemingen. Het gebruik maken van een erkende uitzendorganisatie is in 26 cao's verplicht en in de overige vijf is sprake van een aanbeveling.

In twee cao's wordt gesteld dat alleen mag worden samengewerkt met uitzendorganisaties die een wettelijke vergunning hebben voor het ter beschikking stellen van arbeid.

Er is één cao waarin sprake is van het melden van uitzendbepalingen aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU).

In 15 cao's komt de term vakkracht in verband met uitzendwerk voor. Al deze cao's bevatten een definitie van vakkrachten; de meest voorkomende definitie is "de uitzendkracht die een diploma voor de functie heeft" (9x).

In 32 cao's is bij de ketenbepaling een afspraak opgenomen omtrent de toepassing van deze bepaling op voorgaande uitzendperiodes. In de meeste gevallen (24x) is bepaald dat voorgaande uitzendperiodes, ongeacht het aantal, als één schakel in de keten worden geteld.

In 25 cao's is sprake van de ondernemingsraad en/of de vakbonden bij de inzet van uitzendkrachten. In 16 van deze cao's is bepaald dat de OR (15x) en/of de vakbond (2x) geïnformeerd moet worden of advies mag geven bij het inschakelen van uitzendkrachten. In negen cao's is alleen bepaald dat OR of vakbond periodiek op de hoogte moeten worden gehouden over de inzet van uitzendkrachten.

Naast de reeds behandelde bepalingen komen er in 19 cao's nog overige afspraken voor over uitzendkrachten, bijvoorbeeld in verband met afdracht aan sociale fondsen of het van toepassing zijn van gedragscodes.

Tot slot wordt in 12 van de cao's melding gemaakt van ontwikkelingen op het gebied van het uitzendwerk. De wijzigingen hebben betrekking op de certificatie van uitzendondernemingen (7x), op het salaris of andere

arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (3x), op aanpassing van de ketenbepaling (1x) en op de geldigheidsduur van de afspraak over inzet van uitzendkrachten (1x). Naast deze concrete wijzigingen is in acht cao's sprake van voornemens, aanbevelingen of onderzoek in het kader van uitzendwerk.

Conclusie

Samengevat kan worden geconcludeerd dat van de 83 cao's er in beide jaren 72 één of meer uitzendbepalingen bevatten. De cao's in 2013 bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen, vijf meer dan in 2011.

De meest voorkomende bepalingen in beide jaren zijn beloning en andere arbeidsvoorwaarden (circa 40x) en aanpassing ketenbepaling, NEN certificering en vergewisplicht (circa 30x). Het verschil in het aantal bepalingen per soort tussen beide jaren is maximaal plus of min vier. Verschuivingen in aantal bepalingen zijn vooral opgetreden bij de bepalingen over beloning, vergewisplicht en NEN. Het resultaat van de verschuivingen is het grootst bij NEN, van 27 bepalingen in 2011 naar 31 in 2013. Dit stemt overeen met vermeldingen in cao's over (voorgenomen) wijzigingen. Deze hebben namelijk vooral betrekking op de certificering van uitzendondernemingen (7x) en, in mindere mate, op de beloning.

1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek 'Uitzendbepalingen in cao's in 2013'. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin en de wijze waarop sociale partners in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) afspraken maken over de inzet van uitzendkrachten. In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het onderzoek geschetst, het begrip uitzendbepaling belicht en de opbouw van het rapport toegelicht.

1.1 Achtergrond

Op 6 december 2011 is de Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid van kracht geworden. Doel van de richtlijn is de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk binnen de Europese Unie te verbeteren. Gevolg van het van kracht worden van de richtlijn kan zijn dat in cao's uitzendbepalingen staan die in dit kader mogelijk niet langer gerechtvaardigd zijn. In de uitzendrichtlijn is daarom bepaald dat de lidstaten een 'heroverweging van verbodsbepalingen en beperkingen' moeten verrichten en de resultaten hiervan aan de Europese Commissie dienen te melden. De heroverweging betreft het volgende:

Art. 4, lid 1: Beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen.

Indien de beperkingen en verbodsbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vervat, mag de bedoelde heroverweging worden verricht door de sociale partners die de betrokken overeenkomst hebben gesloten (art. 4, lid 3).

De Stichting van de Arbeid heeft een analyse ten behoeve van deze heroverweging aan de minister van SZW gestuurd en toegezegd dat zij – conform artikel 4 lid 3 van de richtlijn – decentrale cao-partijen zal verzoeken de heroverweging te verrichten. Alvorens deze heroverweging plaats kan vinden moet worden nagegaan of en zo ja welke uitzendbepalingen voorkomen in cao's. Afgesproken is dat het ministerie van SZW een beschrijvend onderzoek uitvoert naar alle uitzendbepalingen in cao's, ongeacht of ze als beperking of verbod kunnen worden opgevat. De resultaten van deze brede inventarisatie worden ter beschikking gesteld aan de Stichting van de Arbeid.

1.2 Uitzendbepalingen

Onder uitzendbepalingen worden verstaan afspraken in cao's met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten of uitzendondernemingen. In dit onderzoek worden 13 uitzendbepalingen onderscheiden, plus een categorie 'overige'. Een bepaling kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de gehanteerde definitie van uitzendkrachten, op het recht op opleiding van uitzendkrachten, of op het

maximum aantal uitzendkrachten dat mag worden ingezet. In hoofdstuk 2 worden de bepalingen nader omschreven.

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) heeft eerder onderzoek gedaan naar uitzendbepalingen in cao's, voor het laatst in 2011.¹ Om vergelijking van de onderzoeksresultaten met die van 2011 mogelijk te maken worden dezelfde categorieën uitzendbepalingen gehanteerd als in het ABU-onderzoek.

De ABU heeft in zijn onderzoek in 2011 alle aangemelde reguliere cao's onderzocht (745 cao's). Bijna 71% van de onderzochte cao's (528) van inleners (ook wel 'opdrachtgevers') bleken uitzendbepalingen te kennen. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,7 miljoen werknemers (excl. AVV). De meest voorkomende uitzendbepalingen in 2011 waren bepalingen met betrekking tot beloning en andere arbeidsvoorwaarden, voorwaarden voor inschakeling en bevoegdheden van OR/vakbonden.

1.3 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt de vraagstelling, opzet en methode van het onderzoek toegelicht.

Hoofdstuk 3 bevat de belangrijkste resultaten van het onderzoek. Beschreven wordt hoeveel en welke uitzendbepalingen in 2013 in cao's zijn aangetroffen en wat de inhoud van de bepalingen is. Tevens wordt op hoofdlijnen aangegeven wat de eventuele verschillen zijn met de situatie in 2011.

In bijlage 1 worden alle onderzochte cao's met de looptijd vermeld.

Bijlage 2 bevat aanvullende tabellen en voorbeelden ter illustratie van de resultaten in hoofdstuk 3.

Bijlage 3 geeft een overzicht van de scores op de aan/afwezigheid van uitzendbepalingen in de onderzochte cao's in 2011 en 2013.

Bijlage 4 geeft per onderzochte cao de letterlijke tekst van de in 2013 aangetroffen uitzendbepalingen.

¹ Zie www.abu.nl/feiten-cijfers/onderzoeken: Cao onderzoek inleencao's 2011.

2 VRAAGSTELLING, OPZET EN METHODE

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet welke vragen zijn onderzocht en op welke wijze. Beschreven wordt welke uitzendbepalingen in cao's voorkomen en wat deze inhouden. Ook wordt aangegeven hoe de steekproef is samengesteld, welke cao's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen.

2.1 Vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek luidt: in welke mate en op welke wijze komen in 2013 afspraken voor in cao's met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten?

De volgende deelvragen zullen worden beantwoord:

- Hoeveel cao's in 2013 bevatten uitzendbepalingen?
- Verschilt het aantal cao's met uitzendbepalingen in 2013 met dat van 2011?
- Welke uitzendbepalingen bevatten de cao's in 2013?
- Verschilt het soort uitzendbepalingen in cao's in 2013 met dat van 2011?
- Wat is de inhoud van de uitzendbepalingen in 2013?

2.2 Opzet

Om een vergelijking met 2011 mogelijk te maken is aangesloten bij de indeling in en volgorde van categorieën uitzendbepalingen uit het ABU-onderzoek. Dit betekent dat is nagegaan of onderstaande uitzendbepalingen in 2013 in de cao's voorkomen en zo ja, wat de strekking hiervan is:

1. Definitie van uitzendkrachten
2. Werkingssfeerbepaling m.b.t. uitzendkrachten / uitzendondernemingen
3. Beloning en andere arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten
4. Vergewisplicht voor opdrachtgever m.b.t. beloning uitzendkracht
5. Maximering aan aantal uitzendkrachten en/of duur van de plaatsing
6. Opleiding van uitzendkrachten
7. Voorwaarden voor inschakeling van uitzendkrachten
8. NEN4400 of andere vorm van erkenning van uitzendorganisatie
9. Vraag naar wettelijke vergunning van uitzendorganisatie
10. Verwijzing naar Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche
11. Vakkrachtenbepaling
12. Aanpassing ketenbepaling i.v.m. toepassing op voorgaande
13. uitzendperiodes
14. Bevoegdheden OR/vakbonden i.v.m. inschakelen uitzendkrachten
15. Overige uitzendbepalingen

De cao's van 2011 en 2013 worden met elkaar vergeleken wat betreft het totaal aantal uitzendbepalingen en het soort uitzendbepalingen. Vervolgens wordt nader ingegaan op de inhoud van de bepalingen in de cao's van 2013. Ook wordt nagegaan of er in cao's expliciet sprake is van wijzigingen met betrekking tot uitzendwerk, bijvoorbeeld dat vanaf een bepaalde datum alleen nog mag worden samengewerkt met gecertificeerde uitzendbureaus. Overige bijzonderheden, bijvoorbeeld dat er onderzoek wordt verricht naar de inzet van uitzendkrachten in de sector, worden eveneens vastgelegd. De uitzendbepalingen worden hieronder een voor een toegelicht.

2.2.1 Definitie van uitzendkrachten

In de EU richtlijn wordt onder uitzendkracht het volgende verstaan: "Een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken" (EU richtlijn art. 3).

Het Burgerlijk Wetboek meldt: "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" (BW boek 7, art. 690; BW titel 7.10).

Nagegaan is of de cao een definitie van uitzendkrachten bevat en zo ja, hoe deze luidt. In plaats van de term uitzendkrachten kan ook sprake zijn van bijvoorbeeld ingeleende, ingehuurde of ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Mogelijke definities van uitzendkrachten:

- Persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.²
- Een werknemer die door een uitzendonderneming met wie hij een dienstverband heeft ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden uit te voeren ten behoeve van werkgever.
- Persoon die een arbeidsovereenkomst met een uitzendorganisatie heeft.
- Persoon die onder de cao voor uitzendkrachten valt.

Cao's bevatten doorgaans een definitie van werknemers of medewerkers. Nagegaan is of bij die definities ook wordt gesproken over uitzendkrachten en zo ja, in hoeverre uitzendkrachten al dan niet als werknemer worden beschouwd.

Naast of in plaats van uitzendkrachten kan in cao's sprake zijn van uitzendondernemingen of synoniemen hiervan, zoals opdrachtnemer of uitleenbedrijf. Een mogelijke definitie van uitzendondernemingen in cao's is een "natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer ter beschikking stelt van de werkgever". Ook definities van uitzendondernemingen zijn geïnventariseerd.

2.2.2 Werkingsfeerbepaling m.b.t. uitzendkrachten / uitzendondernemingen

Voor uitzendkrachten in dienst van uitzendbureaus gelden de bepalingen van de cao's voor uitzendwerknemers:

- ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen)
- NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen).

Als op de uitzendonderneming geen uitzend-cao van toepassing is geldt, met betrekking tot lonen en overige vergoedingen, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Volgens artikel 8 van de Waadi (gelijke behandeling) heeft de ter beschikking gestelde arbeidskracht recht op

² Deze definitie kan ook slaan op bijvoorbeeld zzp'ers, maar in dit onderzoek zijn alleen uitzendkrachten betrokken.

ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

Als de inlenende onderneming niets opneemt over uitzendkrachten/organisaties in de cao, dan geldt de betreffende uitzend-cao of WAADI. De inlener kan echter in de cao zogenaamde werkingssfeerbepalingen opnemen, waarin wordt afgesproken dat uitzendkrachten/organisaties (onder bepaalde voorwaarden) geheel of deels (bepaalde artikelen) onder de werkingssfeer van de inleen-cao komen te vallen. Om overlapping van werkingssferen van inleen- en uitzend-cao's te voorkomen kunnen werkingssfeerbepalingen zijn opgenomen die elkaar spiegelbeeldig uitsluiten. De bepalingen zijn dan doorgaans spiegelbeeldig aan die van de ABU cao, art. 2, lid 4 (zie de box hieronder). De NBBU heeft een soortgelijke verbijzondering van de werkingssfeer opgenomen t.a.v. de sector Metaal en Techniek (NBBU cao, bijlage 7).

ABU cao, Artikel 2 **Werkingsfeer**

1. De CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 4 van de CAO.
2. De CAO is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht van deze leden is te vinden op de website van de NBBU.
3. De CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingssfeeromschrijving van een andere bedrijfstak-CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 4 genoemde cumulatieve vereisten.
4. De CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 3, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
 - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere CAO omschreven, én
 - c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de *Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv)*, gepubliceerd in de *Staatscourant* nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én
 - d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
 - e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Nagegaan is of de onderzochte cao's werkingssfeerbepalingen hebben opgenomen met betrekking tot uitzendkrachten/organisaties en zo ja, wat de strekking hiervan is.

2.2.3 Beloning e.a. arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten

Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor het salaris van de uitzendkracht. Een belangrijk begrip hierbij is de zogenaamde inlenersbeloning. Hieronder wordt verstaan de "bij de inlener geldende of wettelijk verplichte beloningsregeling of CAO" (ABU-cao art. 19). Uitzendkrachten die onder de inlenersbeloning vallen hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in vaste dienst zijn bij het inlenende bedrijf. De inlenersbeloning omvat naast het loon ook de volgende aspecten:

- arbeidsduurverkorting (atv / adv dagen)
- toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren
- initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald
- onkostenvergoedingen
- periodieken

De ABU-cao laat het uitzendbureau gedurende de eerste 26 weken van een plaatsing de keuze: ofwel de beloningsregeling uit de ABU-cao wordt toegepast, ofwel de inlenersbeloning geldt vanaf dag één (voor vakkrachten is dit sowieso het geval). Vanaf de 27^{ste} week is de inlenersbeloning verplicht. Binnen de CAO voor uitzendkrachten van de NBBU wordt de inlenersbeloning altijd vanaf dag één gehanteerd.

Naast de inlenersbeloning kunnen nog overige arbeidsvoorwaarden op de uitzendkracht van toepassing worden verklaard, bijvoorbeeld in verband met arbeidstijden, arbeidsduur, vakantietoeslag of eindejaarsuitkeringen.

Nagegaan is of en zo ja welke bepalingen over loon en andere arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten zijn opgenomen in de cao's.

2.2.4 Vergewisplicht in verband met beloning

Als er bepalingen over loon en andere arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten zijn opgenomen, kan er ook sprake zijn van een vergewisplicht voor de opdrachtgever. De vergewisplicht houdt in dat de inlener moet controleren of de uitzendkracht van het uitzendbureau de juiste beloning ontvangt, of de juiste arbeidsvoorwaarden worden toegepast of dat de juiste cao wordt gehanteerd. In de cao kan zijn voorgeschreven hoe de vergewisplicht moet worden vorm gegeven, bijvoorbeeld door afspraken over de beloning vast te leggen in de opdrachtovereenkomst met de uitzendorganisatie of door enkel samen te werken met gecertificeerde uitzendbureaus. Ook kan in de cao zijn vastgelegd dat het niet naleven van de vergewisplicht tot gevolg heeft dat de inlenende werkgever de uitzendkracht moet behandelen alsof het een eigen werknemer is.

Nagegaan is of de cao's een vergewisplicht voor de opdrachtgever hebben opgenomen.

2.2.5 Maximering (aantal/tijd)

In de cao kunnen afspraken zijn gemaakt over het maximum aantal uitzendkrachten dat een opdrachtgever op een bepaald moment mag inlenen. Dit kan gaan om een absoluut aantal of om een percentage van bijvoorbeeld het totaal aantal werknemers. Het maximum kan zowel ruim als smal worden

gedefinieerd (afhankelijk van welk soort werknemers worden meegerekend) en het kan zowel gaan om een streven als om een absolute grens.

Daarnaast kunnen afspraken zijn gemaakt over de maximale duur van de plaatsing van uitzendkrachten in de onderneming, bijvoorbeeld zes maanden. Soms wordt ook aangegeven wat het gevolg is van het verstrijken van de termijn, bijvoorbeeld dat de uitzendkracht dan recht krijgt op een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever.

Nagegaan is of en zo ja welke bepalingen in de cao's zijn opgenomen over maximering van de inzet van uitzendkrachten in aantal en in tijd.

2.2.6 Opleiding

Nagegaan is of in cao's is bepaald of de uitzendkracht tijdens de uitzendperiode toegang heeft tot scholing bij de inlener, op wiens kosten dit is en of er nog bepaalde voorwaarden aan zijn verbonden.

2.2.7 Voorwaarden voor inschakeling

In de cao kunnen voorwaarden worden gesteld waaraan een opdrachtgever moet voldoen alvorens hij mag overgaan tot het inlenen van uitzendkrachten. De voorwaarden kunnen luiden dat de inzet alleen in bepaalde situaties is toegestaan, of dat het in bepaalde situaties juist niet is toegestaan, of dat de inzet in het algemeen tot het minimum moet worden beperkt.

Er kan bijvoorbeeld zijn bepaald dat inzet van uitzendkrachten alleen is toegestaan in geval van een bepaald soort werkzaamheden (tijdelijk, onvoorzien, specialistisch), voor de opvang van piek en ziek of bij een opeenhoping van vacatures. Een voorbeeld van een situatie waarin juist geen uitzendkrachten mogen worden ingezet is voor werkzaamheden die naar hun aard door de eigen werknemers kunnen worden verricht.

Nagegaan is of en zo ja welke voorwaarden voor inschakeling in de cao's zijn opgenomen.

2.2.8 NEN (of andere erkenning uitzendorganisatie)

In de cao kan zijn bepaald dat alleen gebruik mag worden gemaakt van erkende, bonafide uitzendondernemingen. Uitzendondernemingen kunnen zich laten certificeren op basis van de NEN 4400. Er zijn twee vormen van deze normering. NEN 4400-1 is een nationale norm die eisen stelt aan in Nederland gevestigde uitleners en (onder)aannemers van werk met betrekking tot de afdracht van belastingen en sociale premies en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland. NEN 4400-2 is ontwikkeld voor buiten Nederland gevestigde ondernemingen. Gecertificeerde uitzendondernemingen kunnen zich laten inschrijven bij het Register Normering Arbeid (RNA). Dit register wordt beheerd door de Stichting Normering Arbeid (SNA).

Het gebruik van gecertificeerde bureaus kan in cao's zowel worden aanbevolen als verplicht worden gesteld. Nagegaan is of in de cao een bepaling over certificering (NEN, RNA, SNA) van de uitzendonderneming is opgenomen.

2.2.9 Vraag naar vergunning

In het verleden mocht enkel samen worden gewerkt met uitzendorganisaties die daartoe een vergunning hadden van het ministerie van SZW, ook wel aangehaald als een wettelijke vergunning. De vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeid bestaat niet meer sinds 1 juli 1998, maar er zijn nog cao's die deze bepaling bevatten.

Nagegaan is of er cao's zijn waarin een bepaling omtrent de wettelijke vergunning is opgenomen.

2.2.10 Melding SMU

Voorheen was het verplicht om bepalingen uit de cao die van toepassing waren op uitzendkrachten te melden bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU). De SMU is sinds 29 maart 2004 opgeheven, maar er zijn nog cao's die hier een bepaling over bevatten.

Nagegaan is of er cao's zijn waarin sprake is van melding bij SMU.

2.2.11 Vakkrachten

Vakkrachten zijn een bepaald soort uitzendkrachten. Het gaat bijvoorbeeld om uitzendkrachten die bezig zijn met een vakopleiding in de betreffende branche of een voor de functie relevant diploma hebben of beschikken over werkervaring in de sector.

Als de cao een vakkrachtenbepaling heeft betekent dit dat op ingeleende vakkrachten de beloningsbepalingen van de inleen-cao moeten worden toegepast in plaats van de uitzend-cao. Dit houdt in dat uitzendvakkrachten vanaf de eerste dag recht hebben op dezelfde beloning en andere arbeidsvoorwaarden als 'eigen' vakkrachten.

De vakkrachtenbepaling moet worden aangemeld bij de Beloningscommissie cao uitzendkrachten ABU (ABU cao art. 20, lid 3a).

Nagegaan is of de cao's over een vakkrachtenbepaling beschikken en zo ja, wat de inhoud hiervan is.

2.2.12 Ketenbepaling (aanpassing)

Vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden (de zogenoemde ketenbepaling; art. 668a BW). Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een voormalige uitzendkracht, treedt de ketenbepaling in werking. In de cao kan

een aanpassing van de ketenbepaling zijn opgenomen waarin wordt bepaald hoe wordt omgegaan met voorgaande uitzendperiodes. Begint de voormalige uitzendkracht die nu een tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt op nul in de keten, of tellen de uitzendperiodes (deels) mee?

Reden voor aanpassing van de ketenbepaling is veelal het feit dat bij ziekte van de uitzendkracht (in fase A, met uitzendbeding) het dienstverband door het uitzendbureau wordt beëindigd (ziek is einde opdracht, is einde arbeidsovereenkomst). Als de uitzendkracht na ziekte een nieuwe opdracht krijgt bij zelfde opdrachtgever, is in beginsel sprake van nieuwe schakel in de keten. Door aanpassing van de ketenbepaling wordt dit effect teniet gedaan.

Nagegaan is of en zo ja welke aanpassing in de cao is opgenomen bij de ketenbepaling omtrent de toepassing op voorgaande uitzendperiodes.

2.2.13 OR / vakbonden bepaling

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is vastgelegd dat de ondernemingsraad adviesrecht heeft op een aantal voorgenomen besluiten van de ondernemer, waaronder het groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten (art. 25).

Daarnaast kan in cao's zijn bepaald dat ondernemingsraden, maar ook vakbonden of andere organisaties, betrokken moeten worden bij het (niet groepsgewijs) inschakelen van uitzendkrachten in de onderneming. De betrokkenheid kan variëren van het verschaffen van informatie aan de OR of de bonden, via het voeren van overleg en het inwinnen van advies tot de eis dat toestemming van de vakbonden of OR noodzakelijk is.

Nagegaan is of de cao's bepalingen bevatten omtrent de rechten van vakbonden en/of OR.

2.2.14 Overige bepalingen

Naast de reeds genoemde bepalingen kunnen cao's nog andere afspraken omtrent uitzendkrachten bevatten. Bijvoorbeeld of voormalige uitzendkrachten wel of geen proeftijd krijgen, of het protocol over seksueel misbruik ook op uitzendkrachten van toepassing is, of de uitzendonderneming moet bijdragen aan sociale fondsen van de inlener, enzovoort. Dergelijke afspraken worden onder het kopje overige bepalingen geïnventariseerd. Door de diversiteit van dergelijke afspraken is vergelijking van het aantal met het onderzoek uit 2011 niet zinvol.

2.2.15 Inhoudelijke ontwikkelingen in cao's op uitzendgebied

De inhoud van de uitzendbepalingen uit 2013 wordt niet vergeleken met die van 2011. Wel worden wijzigingen die blijken uit de cao zelf geïnventariseerd, bijvoorbeeld als is vermeld dat met ingang van een bepaalde datum een uitzendbepaling is aangepast. Ook aanwijzingen in cao's van andere ontwikkelingen op uitzendgebied worden meegenomen, bijvoorbeeld dat studie zal worden verricht naar de positie van uitzendkrachten in de sector.

2.3 Methode

Dataverzameling

Ten behoeve van het onderzoek is deskresearch uitgevoerd, waarbij een steekproef van 83 cao's aan de hand van een vragenlijst is doorzocht op de aanwezigheid en de inhoud van uitzendbepalingen.

Steekproef

SZW hanteert voor haar cao-onderzoek een standaardsteekproef van cao's in de markt-, zorg- en overheidssector. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle onderneming-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. De steekproef van 2013 bevat 100 cao's. Cao's uit de sector overheid (14) zijn buiten het onderzoek gelaten omdat de heroverweging van uitzendbepalingen in cao's door de sociale partners op overheidsterrein al is afgerond. Ook cao's van de uitzendorganisaties zelf (ABU en NBBU) zijn buiten beschouwing gelaten.

Resteert een steekproef van 83 cao's. Onder deze cao's vallen bijna 4 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers werkend onder een cao. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen ongeveer 84% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

Het peilmoment van het onderzoek is 1 juli 2013. Dit betekent dat uitgegaan is van die cao's, waarvan de expiratedatum of op na 1 juli 2013 valt. Bij de cao's die vóór 1 juli 2013 zijn geëxpireerd, maar nog niet zijn vernieuwd, is verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.³

De resultaten worden gerapporteerd naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef.

Vergelijking met 2011

Onderzoek onder alle cao's, zoals in 2011 is gedaan door de ABU, is praktisch gezien niet haalbaar en ook niet nodig om een representatief beeld te verkrijgen voor alle werknemers die onder een cao vallen. De resultaten van de 83 cao's uit 2013 zijn vergeleken met de uitkomsten van dezelfde cao's in 2011 uit het ABU-onderzoek (en waar nodig zijn aanvullende gegevens verzameld). De vergelijking heeft betrekking op de aan/afwezigheid van uitzendbepalingen, niet op eventuele wijzigingen in de inhoud ervan.

Economische sectoren

Nagegaan is of het aantal en soort uitzendbepalingen in cao's verschilt per economische sector. De cao's zijn geclusterd in zeven economische sectoren: landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde SBI-codering. Tabel 1 toont per sector hoeveel van de werknemers onder cao in Nederland gedekt zijn door de cao's in de steekproef.

³ Zie bijlage 1 voor een overzicht.

Tabel 1 Dekkingspercentage per economische sector

Sector	Steekproef cao's	Totaal aantal cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers onder cao in NI.
landbouw en visserij	3	10	91
industrie	16	283	74
bouwnijverheid	3	17	90
handel en horeca	26	78	88
vervoer en communicatie	11	92	62
zakelijke dienstverlening	15	80	83
overige dienstverlening	9	69	94
Totaal	83	629	84

Aantal uitzendkrachten per economische sector

Een eventueel verschil in resultaten met betrekking tot uitzendbepalingen tussen sectoren kan samenhangen met de mate waarin sprake is van het gebruik van uitzendkrachten in de sectoren. Absoluut gezien werken er veel uitzendkrachten in de sectoren handel & horeca, zakelijke en overige dienstverlening. Relatief gezien, als percentage van het totaal aantal banen in de sector, scoren de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid het hoogst en handel & horeca en overige dienstverlening het laagst.

Tabel 2 Uitzendkrachten per economische sector

Sector	Aantal uitzendkrachten in 2011, x 1000	Aantal banen in 2011, x 1000	Percentage uitzendkrachten op aantal banen per sector
landbouw en visserij	5	114	4,4
industrie	37	829	4,5
bouwnijverheid	13	370	3,5
handel en horeca	19	1646	1,2
vervoer en communicatie	16	611	2,6
zakelijke dienstverlening	33	1675	2,0
overige dienstverlening	29	2681	1,1
onbekend	20	-	-
Totaal	172	7926	2,2

Bron: CBS. Aantal uitzendkrachten en aantal banen naar SBI 2008.

3 DE RESULTATEN VAN HET CAO ONDERZOEK

3.1 Aantal uitzendbepalingen in cao's in 2013

Van de 83 onderzochte cao's die in 2013 van kracht zijn bevatten er 72 uitzendbepalingen. Deze cao's vormen 87% van de cao's in de steekproef en hebben betrekking op 84 % van de werknemers in de steekproef. Het aantal bepalingen per cao varieert van één tot en met negen. Van de cao's bevat 45% 1, 2 of 3 bepalingen, 33 % 4, 5 of 6 bepalingen en 10% 7, 8 of 9 bepalingen.

Tabel 3 Aantal uitzendbepalingen in cao's in 2013

Aantal uitzendbepalingen	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
0	11	13	16
1 – 3	37	45	43
4 – 6	27	33	31
7 - 9	8	10	10
Totaal	83	100	100

De 11 cao's zonder uitzendbepalingen behoren tot de sectoren overige dienstverlening (33% van de cao's uit deze sector in de steekproef hebben geen uitzendbepalingen), vervoer en communicatie (idem 27%), handel en horeca (15%) en industrie (6%).

De 83 cao's bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen. Het gemiddeld aantal bepalingen per cao is 3,3. Dit gemiddelde varieert per sector. De sector bouwnijverheid heeft gemiddeld het meeste uitzendbepalingen per cao (5,7), gevolgd door landbouw en industrie. De sector overige dienstverlening heeft gemiddeld genomen het minst aantal uitzendbepalingen (1,3).

Tabel 4 Gemiddeld aantal uitzendbepalingen in cao's naar economische sector in 2013

Economische sector	Totaal aantal uitzendbepalingen	Gemiddeld aantal uitzendbepalingen	Totaal aantal cao's in de sector
landbouw	16	5,3	3
industrie	74	4,6	16
bouwnijverheid	17	5,7	3
handel & horeca	73	2,8	26
vervoer & communicatie	36	3,3	11
zakelijke dienstverlening	43	2,9	15
overige dienstverlening	12	1,3	9
Totaal	271	3,3	83

Verwacht kan worden dat sectoren waar naar verhouding veel uitzendkrachten werken meer uitzendbepalingen in cao's hebben opgenomen dan sectoren waar dit niet het geval is. Dit lijkt inderdaad zo te zijn. In de sectoren bouwnijverheid, landbouw en industrie werken naar verhouding het meeste uitzendkrachten en hier is het gemiddeld aantal uitzendbepalingen het hoogst. In de sector overige dienstverlening wordt naar verhouding het minst met uitzendkrachten gewerkt en bevatten cao's ook het minst aantal uitzendbepalingen.

Tabel 5 Aantal uitzendkrachten in een sector en het gemiddeld aantal uitzendbepalingen in cao's

Economische sector	Gemiddeld aantal uitzendbepalingen	% uitzendkrachten in de sector
landbouw	5,3	4,4
industrie	4,6	4,5
bouwnijverheid	5,7	3,5
handel & horeca	2,8	1,2
vervoer & communicatie	3,3	2,6
zakelijke dienstverlening	2,9	2,0
overige dienstverlening	1,3	1,1

3.2 Vergelijking met aantal uitzendbepalingen in 2011

Van de 83 onderzochte cao's in de steekproef van 2013 is nagegaan hoe de cao's in 2011 scoorden op uitzendbepalingen. Voor 18 cao's geldt dat er in 2013 sprake is van hetzelfde akkoord als in 2011, vier keer geldt nog hetzelfde akkoord maar met tussentijdse wijzigingen en 61 keer is er inmiddels een nieuwe cao afgesloten. Er kunnen zich dus ontwikkelingen hebben voorgedaan in aantal en soort uitzendbepalingen.

Van de 83 cao's die in 2011 van kracht waren bevatten er 72 uitzendbepalingen. Er zijn dus, net als in 2013, 11 cao's zonder uitzendbepalingen. Tien cao's bevatten beide jaren geen uitzendbepalingen. Bij twee cao's is een verschuiving opgetreden: Selektvracht van twee bepalingen in 2011 naar nul in 2013; Architectenbureaus van nul bepalingen naar twee.

De 83 cao's uit 2011 bevatten in totaal 266 uitzendbepalingen, vijf minder dan in 2013. Bij 18 cao's is een verschuiving opgetreden in het aantal uitzendbepalingen: 10 cao's hadden in 2011 één of twee bepalingen minder dan in 2013 en acht cao's hadden er in 2011 één of twee meer.

Het gemiddeld aantal uitzendbepalingen per cao is in 2011 lager dan in 2013, namelijk 3,2. Ook in 2011 scoorden de sectoren bouwnijverheid, landbouw en industrie het hoogst en overige dienstverlening het laagst. Het verschil tussen de sectoren is in 2011 groter dan in 2013. Dit komt doordat het aantal uitzendbepalingen in de sectoren bouwnijverheid, landbouw, industrie en overige dienstverlening in 2013 is gedaald terwijl in de sectoren handel & horeca, vervoer & communicatie en zakelijke dienstverlening het aantal uitzendbepalingen juist is toegenomen.

Tabel 6 Gemiddeld aantal uitzendbepalingen in cao's naar economische sector in 2011

Economische sector	Totaal aantal uitzendbepalingen	Gemiddeld aantal uitzendbepalingen	Totaal aantal cao's in de sector
landbouw	18	6,0	3
industrie	75	4,7	16
bouwnijverheid	18	6,0	3
handel & horeca	69	2,7	26
vervoer & communicatie	33	3,0	11
zakelijke dienstverlening	40	2,7	15
overige dienstverlening	13	1,4	9
Totaal	266	3,2	83

3.3 Soort uitzendbepalingen in cao's in 2013

Er zijn 13 soorten uitzendbepalingen onderscheiden, plus een categorie overige. De meest voorkomende bepaling betreft die over beloning en andere arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten algemeen (al dan niet inclusief vakkrachten). 40 cao's bevatten zo'n bepaling en deze cao's hebben betrekking op 47% van de werknemers in de steekproef.

Bepalingen die ook vaak voorkomen zijn aanpassing ketenbepaling (32 cao's), NEN of andere erkenning (31x) en vergewisplicht uitzendkrachten (30x). Bepalingen die het minst scoren zijn opleiding uitzendkrachten (7x), vraag naar vergunning (2x) en melding SMU (1x).

Tabel 7 Soort uitzendbepalingen in cao's in 2013

Uitzendbepaling	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
definitie uitzendkracht	18	22	26
werkings sfeer uitz.kr. of uitz.organ.	20	24	24
beloning e.a. arbeidsvoorw. uitz.kr. alg.	40	48	47
vergewisplicht uitzkrachten	30	36	35
maximering (aantal/tijd)	10	12	8
opleiding	7	8	3
voorwaarden voor inschakeling	21	25	26
NEN (of andere erkenning)	31	37	42
vraag naar vergunning	2	2	5
melding SMU	1	1	1
vakkrachten (melding)	15	18	18
ketenbepaling (aanpassing)	32	39	37
OR / vakbonden bepaling	25	30	31
overig	19	23	14
Totaal	83	100	100

Er zijn 37 cao's die één, twee of drie uitzendbepalingen bevatten. De meest voorkomende bepalingen in deze cao's zijn beloning (13x), ketenbepaling (13x), OR/vakbonden (10x) en voorwaarden inschakeling (9x).

Economische sectoren verschillen niet alleen in aantal uitzendbepalingen in cao's maar ook in soort uitzendbepalingen. Cao's in de steekproef uit de sector bouwnijverheid bevatten allemaal bepalingen over NEN, werkingssfeer en vakkrachten. Cao's uit de sector landbouw bevatten allemaal bepalingen over beloning, vergewisplicht en definitie, en 67% ook over NEN en werkingssfeer. Cao's in de sector industrie scoren relatief hoog op ketenbepaling, OR/vakbonden en voorwaarden voor inschakeling. In de sector vervoer & communicatie komen bepalingen over beloning en vergewisplicht naar verhouding vaak voor. Bij zakelijke dienstverlening geldt dit voor beloning en ketenbepaling. Bij handel & horeca springt geen enkele bepaling er echt uit en overige dienstverlening scoort, behalve op beloning, overal laag op, hetgeen in overeenstemming is met het lage aantal afspraken in deze sector. Zie tabel 1 in bijlage II.

3.4 Vergelijking met soort uitzendbepalingen in 2011

De 83 onderzochte cao's bevatten in 2011 in totaal 266 bepalingen en in 2013 zijn dat er 271. Er zijn 17 bepalingen bijgekomen en 12 verdwenen, waardoor er in 2013 in totaal vijf meer zijn dan in 2011. De meeste wijzigingen deden zich voor bij bepalingen omtrent beloning, NEN en vergewisplicht. In tabel 2

in bijlage II is vermeld bij welke cao's de wijzigingen hebben plaatsgevonden. Er is geen samenhang zichtbaar met economische sectoren.

Tabel 8 Soort uitzendbepalingen in cao's (2013 en 2011)

Soort uitzendbepaling	Aantal cao's 2011	Aantal cao's 2013	Score 2013 t.o.v. 2011
definitie uitzendkracht	17	18	+1
werkings sfeer uitz.kr. of uitz.organ.	20	20	0
beloning e.a. arbeidsvoorw. uitz.kr. alg.	38	40	(+ 4 - 2) = +2
vergewisplicht uitzendkrachten	28	30	(+ 3 - 1) = +2
maximering (aantal/tijd)	10	10	0
opleiding	9	7	- 2
voorwaarden voor inschakeling	21	21	(+ 1 - 1) = 0
NEN (of andere erkenning)	27	31	+4
vraag naar vergunning	2	2	0
melding SMU	2	1	- 1
vakkrachten (melding)	15	15	(+ 1 - 1) = 0
ketenbepaling (aanpassing)	31	32	+1
OR / vakbonden bepaling	23	25	+2
overig	23	19	- 4
Totaal aantal bepalingen	266	271	plus 5
Totaal aantal cao's	83	83	

3.5 Inhoud van uitzendbepalingen in cao's in 2013

3.5.1 Definitie van uitzendkrachten

Van de 83 cao's bevatten er 18 een definitie van uitzendkrachten. In de meeste gevallen gaat het om een variant van de volgende formulering: "natuurlijk persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever". Vijf keer wordt (tevens) verwezen naar de wet: "een werknemer als bedoeld in art. 7:690 BW". In één geval worden uitzendkrachten gedefinieerd als de "ter beschikking gestelde arbeidskrachten die niet onder de cao vallen".

Uitzendkrachten vallen in geen van de cao's onder de definitie van werknemer van de inlener. Wel wordt één keer gesteld dat uitzendkrachten een bepaald soort werknemer zijn. Ook komt het voor dat expliciet wordt gesteld dat uitzendkrachten voor bepaalde onderdelen van de cao, bijvoorbeeld het onderdeel arbeidstijden of het protocol seksuele intimidatie, wel onder de definitie van werknemers vallen.

In negen cao's wordt een definitie van uitzendondernemingen gegeven. De meest voorkomende formulering is "een natuurlijk of rechtspersoon die een werknemer ter beschikking stelt van de werkgever". Het gaat zeven keer om een cao waarin ook een definitie van uitzendkrachten is opgenomen. Eén cao verwijst naar de niet meer verplichte vergunning: "houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten als bedoeld in de WAADI".

3.5.2 Werkingsfeerbepaling m.b.t. uitzendkrachten / uitzendondernemingen

Van de 83 cao's bevatten er 20 een werkingsfeerbepaling met betrekking tot uitzendkrachten en/of uitzendondernemingen.

Acht cao's bevatten een werkingsfeerbepaling met betrekking tot uitzendkrachten. In alle gevallen is de strekking dat uitzendkrachten niet onder de werkingssfeer van de cao inlener vallen. In de helft hiervan wordt op deze plaats wel gemeld dat de cao bepaalde artikelen over uitzendkrachten bevat. Eén keer wordt gesteld dat uitzendkrachten die onder de cao uitzendkrachten vallen, niet onder de cao van de inlener vallen.

Werkingsfeerbepalingen met betrekking tot uitzendondernemingen komen in 13 cao's voor. Twee keer wordt bepaald dat uitzendondernemingen niet onder de werkingssfeer van de inleen-cao vallen. Elf keer is dit mogelijk wel het geval in verband met de (aangepaste) spiegelbeeldebepaling. De spiegelbeeldebepaling is een werkingsfeerafbakening die spiegelbeeldig is ten opzichte van die bepaling in de ABU-cao uitzendkrachten. Als niet is voldaan aan de spiegelbeeldebepaling, dan valt de uitzendonderneming mogelijk onder de cao van de inlener. Drie keer worden ondernemingen die vallen onder de NBBU of ABU hiervan uitgezonderd. Twee keer moet minstens 50 procent van de loonsom van de uitzendonderneming in de betreffende sector worden uitgezonden. Drie keer is als extra voorwaarde opgenomen dat de werkgever op 1-12-1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) cao 'Vervroegd uittreden metaal en technische bedrijfstakken' viel.

3.5.3 Beloning e.a. arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten

Van de 83 cao's bevatten er 40 bepalingen over de beloning van uitzendkrachten in het algemeen. Bij zes hiervan gaat het ook over de beloning van vakkrachten. Er zijn negen cao's die alleen bepalingen over beloning vakkrachten hebben. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid met het ABU-onderzoek zijn deze negen cao's niet meegeteld bij de categorie 'beloning en andere arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen' in de totaaloverzichten. In onderstaande beschrijving worden ze wel meegenomen. Geen van de cao's kent een speciale loonschaal voor uitzendkrachten.

Alle 49 cao's met beloningsbepalingen voor uitzendkrachten in het algemeen en voor vakkrachten verwijzen voor de beloning van uitzendkrachten naar de inleencao.

In vijf van deze cao's wordt in verband met de beloning ook verwezen naar de cao uitzendkrachten. Vier van de vijf keer wordt gemeld dat toepassing van de beloning cao uitzendkrachten alleen de eerste 26 weken geldt; daarna wordt de inleencao toegepast. Drie van de vijf keer is toepassing van de beloning cao uitzendkrachten gebonden aan de lagere functieklassen.

In de 44 cao's waarin voor de beloning alleen naar de inleencao wordt verwezen, wordt hier acht keer een termijn aan verbonden, variërend van zes weken tot een half jaar. Bij de overige 36 cao's wordt er geen termijn aan verbonden of is vermeld dat toepassing vanaf dag één geldt. Vier keer is vermeld dat toepassing beloning inleen-cao is verbonden aan hogere functies.

Het begrip "inlenerbeloning" is niet aangetroffen in de cao's. Wel worden allerlei elementen genoemd die van toepassing zijn op uitzendkrachten. De

meest voorkomende arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op toeslagen en vergoedingen: toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren (25x), toeslagen en vergoedingen in het algemeen (15x) en onkostenvergoedingen (14x).

3.5.4 Vergewisplicht m.b.t. beloning uitzendkracht

Van de cao's met beloningsbepalingen over uitzendkrachten in het algemeen bevatten er 30 een vergewisplicht voor de opdrachtgever. Als ook de cao's met alleen loonbepalingen voor vakkrachten worden meegerekend (zie toelichting paragraaf hierboven) zijn het er 38. De inlener moet zich ervan vergewissen dat het uitzendbureau het juiste loon uitbetaalt (34x), de juiste arbeidsvoorwaarden hanteert (26x) of de juiste cao toepast (6x). In 19 cao's is tevens vastgelegd hoe deze controle moet plaats vinden, namelijk door het vastleggen van de voorwaarden in de opdrachtovereenkomst met de uitzendorganisatie (9x), door het samenwerken met gecertificeerde uitzendbureaus (5x) of door beide te doen (5x). Zes keer wordt aangegeven dat het niet naleven van de vergewisplicht tot gevolg heeft dat de inlenende werkgever de uitzendkracht moet behandelen alsof het een eigen werknemer is.

3.5.5 Maximering aantal / duur uitzendkrachten

Er zijn 10 cao's die een maximering aan het aantal en/of de duur van de plaatsing van uitzendkrachten bevatten.

In vijf cao's is een maximum gesteld aan de duur van de plaatsing van uitzendkrachten in de onderneming. De termijn die wordt genoemd varieert van zes maanden (2x), via negen maanden (1x) tot 12 maanden (2x). Bij alle vijf wordt aangegeven dat het verstrijken van de maximumtermijn tot gevolg heeft dat de uitzendkracht recht heeft op een arbeidsovereenkomst bij de inlener.

Zeven cao's stellen een maximum aan het aantal uitzendkrachten dat werkzaam mag zijn in de onderneming. Voor twee hiervan geldt dat ze ook een maximum aan de duur hebben gesteld. De volgende formuleringen ten aanzien van het aantal zijn aangetroffen: 15% van de bruto loonsom (1x), 20/23 % van het totale personeelsbestand (3x), 25% van het aantal uren van de eigen werknemers (3x). In één geval wordt calamiteiten- en vakantiewerk expliciet van dit maximum uitgesloten. Eén keer wordt gemeld dat van het maximum kan worden afgeweken bij een piek in de omzet en één keer dat realisatie mede afhankelijk is van bijzondere interne en externe omstandigheden.

3.5.6 Opleiding van uitzendkrachten

In zeven cao's zijn afspraken opgenomen over de opleiding van uitzendkrachten. De afspraken hebben betrekking op de periode waarna een opleiding gevolgd mag worden (bijvoorbeeld drie maanden) of dat alleen opleidingen in aanmerking komen die verbonden zijn aan de functie. Een paar keer genoemd zijn cursussen in het kader van gezond en veilig werken en trainingen in de Nederlandse taal. Eén keer wordt als voorwaarde genoemd dat de uitzendonderneming bijdraagt aan het Sociaal Fonds van de sector en

één keer wordt erop gewezen dat ESF-subsidie ook voor opleiding van uitzendkrachten kan worden aangevraagd.

3.5.7 Voorwaarden voor inschakeling van uitzendkrachten

In 21 cao's worden een of meer voorwaarden aan het inlenen van uitzendkrachten gesteld. Voorwaarden die verband houden met de OR of de vakbond komen later apart aan de orde. Meest genoemde voorwaarde is dat de inzet van uitzendkrachten alleen is toegestaan in geval van een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten, voor de opvang van piek en ziek en in vakanties (10x). De voorwaarde dat het alleen mag voor een bepaald soort werkzaamheden, zoals tijdelijk, onvoorzien, extra of specialistisch werk, wordt acht keer genoemd. Zes keer houdt een voorwaarde rechtstreeks verband met de positie/werkgelegenheid van het eigen personeel, geen inzet van uitzendkrachten voor werkzaamheden die door de eigen werknemers kunnen worden verricht. Vier keer mag alleen worden ingeleend als vacatures zich ophopen en een wervingstraject niets heeft opgeleverd. Eveneens vier keer moet het inzetten van uitzendkrachten sowieso tot een minimum worden beperkt.

3.5.8 NEN4400 of andere erkenning uitzendorganisatie

In 31 cao's is een bepaling opgenomen over de erkenning van uitzendondernemingen. In de helft hiervan wordt naast certificatie volgens de NEN norm ook opname van de uitzendorganisatie in het register van de Stichting Normering Arbeid gevraagd. Het gebruik maken van een erkende uitzendorganisatie is in 26 cao's verplicht en in de overige vijf is sprake van een aanbeveling.

3.5.9 Vraag naar wettelijke vergunning uitzendorganisatie

In twee cao's wordt gesteld dat alleen mag worden samengewerkt met uitzendorganisaties die een wettelijke vergunning hebben voor het ter beschikking stellen van arbeid.

3.5.10 Verwijzing Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche

Er is één cao waarin sprake is van het melden van uitzendbepalingen aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

3.5.11 Vakkrachtenbepaling

In 15 cao's komt de term vakkracht in verband met uitzendwerk voor. Alle 15 cao's bevatten een definitie van vakkrachten: uitzendkracht die een diploma voor de functie heeft (9x), of die werkzaam is in een bepaalde functie (4x), of die bepaalde tijd werkzaam is (4x), of die bezig is met een opleiding voor de functie (2x) of die vakervaring heeft in de sector (1x). Twee keer gaat het om vakkrachten die chauffeur zijn, die moeten beschikken over rijbewijs en chauffeurspas.

Van aanmelding van de vakkrachtenbepaling bij de Beloningscommissie cao uitzendkrachten ABU wordt in twee cao's gesproken.

3.5.12 Aanpassing ketenbepaling voorgaande uitzendperiodes

In 32 cao's is bij de ketenbepaling een afspraak opgenomen omtrent de toepassing van deze bepaling op voorgaande uitzendperiodes. Vier keer worden voorgaande uitzendperiodes niet meegerekend. Eveneens vier keer tellen ze wel mee, waarvan één keer onder de voorwaarde dat het gaat om dezelfde werkzaamheden en een uitzendperiode van minstens zes maanden. In de meeste gevallen (24x) is bepaald dat voorgaande uitzendperiodes, ongeacht het aantal, als één schakel in de keten worden geteld. In tien van deze cao's wordt hierbij de voorwaarde genoemd dat de onderbreking tussen uitzendperiodes het gevolg moet zijn van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht.

3.5.13 Bevoegdheden OR/vakbonden inzet uitzendkrachten

In 25 cao's is sprake van de Ondernemingsraad (of een ander medezeggenschapsorgaan) en/of de vakbonden bij de inzet van uitzendkrachten.

In 15 cao's is bepaald dat de OR een rol heeft bij het inschakelen van uitzendkrachten (naast het wettelijk adviesrecht in geval van groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten). In vijf van deze gevallen moet de OR worden geïnformeerd of mag de OR om informatie verzoeken. In de andere tien cao's moet met de OR worden overlegd of mag de OR advies geven. In geen van de cao's is bepaald dat toestemming van de OR noodzakelijk is bij het inschakelen van uitzendkrachten.

De vakbond wordt in dit verband in twee cao's genoemd, waarvan de ene ook een bepaling over de OR heeft. Eén keer moet de vakbond worden geïnformeerd en één keer moet worden overlegd. Toestemming van de vakbond bij het inschakelen van uitzendkrachten is in geen enkele cao aan de orde.

Er zijn negen cao's waarin de OR en de vakbond geen bevoegdheid hebben bij het inschakelen van uitzendkrachten, maar wel periodiek op de hoogte moeten worden gehouden over de inzet hiervan door de onderneming.

3.5.14 Overige uitzendbepalingen

Naast de reeds behandelde bepalingen komen er in 19 cao's nog overige afspraken voor over uitzendkrachten. In afnemende frequentie (van 5 naar 1) hebben deze betrekking op: afdracht aan sociale fondsen, het van toepassing zijn van gedragscodes, protocol m.b.t. uitzendkrachten, arbobeleid, buitenlandse uitzendwerknemers, proeftijd voormalige uitzendkrachten en rol van uitzendwerk in geval van werk(on)zekerheid.

3.5.15 Inhoudelijke ontwikkelingen in cao's op uitzendgebied

In 12 van de 83 cao's uit 2013 is expliciet vermeld dat er iets is gewijzigd of gaat wijzigen op het gebied van het uitzendwerk.

Zeven wijzigingen hebben betrekking op de certificatie van uitzendondernemingen:

- M.i.v. 1-1-2012 mag alleen nog gebruik worden gemaakt van uitzendbureaus die zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (5 cao's uit sector Metaal plus cao Tankstations en wasbedrijven),
- Er komt een sanctie op overtreding van de caobepaling dat alleen gebruik mag worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus (cao Bouwnijverheid).

Drie wijzigingen hebben betrekking op het salaris / de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten:

- M.i.v. 1-9-2012 krijgen uitzendkrachten de basisarbeidsvoorwaarden zoals die bij de inlenende werkgever gelden (cao's Goederenvervoer en Beroepsgoederenvervoer over de weg),
- M.i.v. 1-1-2013 worden voor uitzendkrachten de 1^e 26 weken andere salarisschalen toegepast dan voorheen (cao Bakkersbedrijf).

Eén wijziging heeft betrekking op de aanpassing van de ketenbepaling:

- Voorgaande uitzendperiodes telden voorheen mee als één schakel in de keten, nu tellen ze niet meer mee (cao Contractcateringbranche).

De laatste wijziging betreft een cao-passage over de inzet van uitzendkrachten:

- Het artikel over de inzet van uitzendkrachten is geldig van 1-9-2012 t/m 31-12-14 (cao Verpleeg- en verzorgingstehuizen).

Naast deze concrete wijzigingen is in acht cao's sprake van voornemens, aanbevelingen of onderzoek in het kader van uitzendwerk:

- Cao partijen bevelen aan t.a.v. uitzendkrachten naast het reeds gemelde zoveel mogelijk de overige arbeidsvoorwaarden van de cao toe te passen (cao Timmerindustrie)
- Werkgever zal geen charters inhuren van bedrijven die de voor hun werknemers geldende cao niet naleven (cao Selektvracht)
- Sector streeft naar goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen, o.a. door niet te werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus (cao Hoveniersbedrijven)
- Met enkele grote NEN-uitzendbureaus worden mogelijkheden onderzocht om werknemers te behouden voor de sector (arbeidspool); in 2011 studie verricht naar opleidingsfaciliteiten uitzendkrachten (cao Bouwnijverheid)
- Partijen stellen een werkgroep in die gedurende de looptijd van de cao gaat onderzoeken op welke wijze kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de wijze waarop arbeidsrelaties worden ingevuld. Daarbij gaat het onder meer om interne en externe flexibiliteit (cao Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijven)
- Partijen zullen overleggen over kwaliteitsagenda; gaat o.a. over afspraken die leiden tot percentage uitzendkrachten zoals genoemd in de cao (cao Albert Heijn)
- Onderzoek naar werkingssfeer cao OV, wordt o.a. gekeken naar 'inhuur' (cao Openbaar vervoer)

- Aandacht voor andere vormen van arbeid, waaronder inleenconstructies, payrolling en detachering (cao Architectenbureaus).

3.6 Conclusie

Samengevat kan worden geconcludeerd dat van de 83 cao's er in beide jaren 72 één of meer uitzendbepalingen bevatten. De cao's in 2013 bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen, vijf meer dan in 2011.

De meest voorkomende bepalingen in beide jaren zijn beloning en andere arbeidsvoorwaarden (circa 40x) en aanpassing ketenbepaling, NEN certificering en vergewisplicht (circa 30x). Het verschil in het aantal bepalingen per soort tussen beide jaren is maximaal plus of min vier. Verschuivingen in aantal bepalingen zijn vooral opgetreden bij de bepalingen over beloning, vergewisplicht en NEN. Het resultaat van de verschuivingen is het grootst bij NEN, van 27 bepalingen in 2011 naar 31 in 2013. Dit stemt overeen met vermeldingen in cao's over (voorgenomen) wijzigingen. Deze hebben namelijk vooral betrekking op de certificering van uitzendondernemingen (7x) en, in mindere mate, op de beloning.

BIJLAGEN

BIJLAGE I ONDERZOCHE CAO'S

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum	Aantal werknemers
GLASTUINBOUW	1-7-2012	1-7-2014	40800
OPEN TEELTEN	1-7-2012	1-7-2014	43200
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	2-1-2012	1-7-2013	22200
BAKKERSBEDRIJF	1-3-2012	1-5-2013	40100
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	1-1-2011	1-1-2013	2800
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	1-7-2012	1-7-2014	13000
TIMMERINDUSTRIE	1-1-2011	1-1-2013	10200
GRAFIMEDIA	1-2-2012	1-8-2013	28300
DSM LIMBURG	1-7-2012	1-1-2014	4000
ORGANON BIOSCIENCES NEDERLAND	1-4-2007	1-4-2009	4300
METALEKTRO	1-5-2011	1-7-2013	127300
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	1-5-2011	1-7-2013	40900
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	151700
PHILIPS	1-7-2011	1-1-2013	14000
CANON NEDERLAND N.V. (OCE TECHNOLOGY)	1-1-2012	1-1-2013	3700
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	18100
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	1-7-2010	1-7-2012	18600
SOCIALE WERKVOORZIENING	1-3-2010	1-12-2012	100000
ENERGIE	1-5-2010	1-5-2011	27600
BOUWNIJVERHEID	1-1-2012	1-1-2014	143900
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	136300
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	1-3-2011	6-4-2013	21100
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	1-10-2012	1-11-2014	78300
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	1-7-2012	1-7-2014	7100
ALBERT HEIJN LOGISTICS	15-10-2010	15-10-2012	3000
LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN, GROOTHANDEL	1-10-2010	1-4-2012	27500
TECHNISCHE GROOTHANDEL	1-7-2011	1-1-2013	44200
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	1-1-2013	1-1-2014	31600
HEMA	1-2-2011	1-4-2012	9400
LA PLACE B.V.	1-7-2011	1-2-2013	4700
V&D B.V.	1-7-2011	1-2-2013	5200
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	1-4-2011	1-4-2013	140000
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	1-4-2011	1-4-2013	152900
SLAGERSBEDRIJF	1-4-2011	1-4-2013	16900
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	1-9-2011	1-11-2013	17200
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	1-1-2009	1-1-2012	17600
GEMENGDE BRANCHE EN SPEELGOEDBRANCHE	1-1-2011	1-4-2012	28200
IKEA NEDERLAND B.V.	1-10-2012	1-10-2013	5500
PRAXIS GROEP	1-2-2007	1-2-2009	3800
WONEN	1-1-2010	1-1-2011	44800
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	1-4-2012	1-4-2014	21000
APOTHEKEN	1-4-2012	1-1-2014	23600
BLOEMEN EN PLANTEN, GESPECIALISEERDE (DETAILHANDEL)	1-4-2011	1-4-2012	11300
DROGISTERIJBRANCHE	1-10-2010	1-4-2012	25400

Bijlage I Onderzochte cao's

FASHION EN SPORT INRETAIL (MODE EN SPORT DETAILH)	1-7-2012	1-10-2013	97600
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	1-8-2012	1-1-2014	328000
RECREATIE	1-7-2012	1-7-2013	27400
CONTRACTCATERINGBRANCHE	1-4-2013	1-4-2014	17000
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	1-11-2010	1-2-2013	14800
GVB	1-1-2011	1-1-2013	4200
OPENBAAR VERVOER	1-1-2013	1-1-2014	12500
TAXIVERVOER	1-1-2009	1-1-2014	30400
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	1-1-2012	1-1-2014	110000
DHL EXPRESS NEDERLAND	1-1-2012	1-1-2013	3500
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	1-1-2012	1-1-2014	20000
SELEKTVRACHT	1-1-2011	1-1-2013	3000
POSTNL (Postbezorgers)	1-1-2013	1-1-2014	17000
KONINKLIJKE KPN N.V.	1-4-2012	1-6-2013	12000
KPN CORPORATE MARKET B.V.	1-4-2012	1-1-2013	4100
ABN-AMRO	1-1-2013	1-1-2014	20700
ING CAO	1-7-2008	1-1-2012	28000
RABOBANK	1-5-2011	1-7-2013	40000
SNS REAAL	1-11-2010	1-6-2012	7500
ACHMEA	1-6-2012	1-6-2013	15500
DELTA LLOYD GROEP	1-1-2012	1-1-2014	4400
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	2-1-2013	1-1-2014	14500
WOONDIENSTEN	1-1-2013	1-7-2013	31700
ARCHITECTENBUREAUS	1-3-2013	1-3-2015	12400
REISBRANCHE	1-4-2012	1-11-2013	19400
ANWB	1-4-2011	1-4-2012	3600
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	1-7-2012	1-10-2013	24200
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	1-1-2012	1-1-2014	137000
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	1-3-2013	1-1-2014	16600
FACILITAIRE CONTACTCENTERS	1-5-2010	1-5-2012	18100
ZIEKENHUIZEN	1-3-2011	1-3-2014	203700
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013	78500
HUISARTSENZORG	1-4-2011	1-1-2013	21100
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	1-3-2012	1-9-2013	453200
GEHANDICAPTENZORG	1-3-2011	1-3-2014	158400
JEUGDZORG	1-5-2011	1-5-2014	31000
KINDEROPVANG	1-5-2010	1-1-2012	88800
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	1-1-2012	1-1-2014	66600
KAPPERSBEDRIJF	1-7-2010	1-7-2011	30800

BIJLAGE II Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 3

Tabel 1 Percentage uitzendbepalingen in cao's naar economische sector (2013)

Uitzend bepaling	land bouw	indu strie	bouw	handel & horeca	vervoer & com.	zakelijke dienst verl.	overige dienst verl.	totaal % in cao's
definitie	100	31	33	15	18	13	11	22
werkingsfeer	67	25	100	19	18	27	0	24
beloning	100	44	33	39	55	60	44	48
vergewisplicht	100	31	33	39	46	33	11	36
maximering	0	13	0	15	18	13	0	12
opleiding	0	19	0	4	9	13	0	8
voorwaarden	33	56	33	23	18	7	11	25
NEN	67	44	100	35	46	27	11	37
vergunning	0	0	0	4	0	0	11	2
SMU	0	6	0	0	0	0	0	1
vakkrachten	33	31	100	12	18	7	0	18
ketenbepaling	0	75	33	31	18	53	11	39
OR/vakbond	0	63	33	27	18	27	11	30
overige	33	25	67	19	46	7	11	23
Totaal aantal cao's	3	16	3	26	11	15	9	83

Tabel 2 Wijzigingen in soorten uitzendbepalingen* tussen 2011 en 2013 (caonummers)

Uitzendbepaling	Wel in 2011, niet in 2013	Wel in 2013, niet in 2011
Definitie	-	43
Werkings sfeerbepaling	-	-
Beloning en andere arbeidsvoorwaarden	929, 2948	592, 20, 21, 43
Vergewisplicht	2948	592, 20, 21
Maximering	-	-
Opleiding	10, 929	-
Voorwaarden voor inschakeling	1944	2948
NEN (of andere 'erkenning')	-	592, 730, 1285, 924
Vergunning	-	-
Melding SMU	750	-
Vakkrachten (melding)	592	662
Ketenbepaling (aanpassing)	-	730
OR/vakbonden bepalingen	-	603, 2948

*excl. Overige bepalingen

Tabel 2a Toelichting op cao-nummers uit bovenstaande tabel

Cao nummer	Cao naam	Aantal gewijzigde bepalingen in cao	Economische sector	Aantal cao's in steekproef
10	Bouwnijverheid	1	bouwnijverheid	3
20	Goederenvervoer NI	2	vervoer & communicatie	11
21	Beroepsgoederenvervoer over de weg	2	vervoer & communicatie	11
43	Architectenbureaus	2	zakelijke dienstverlening	15
592	Bloemen en planten, gespec. detailh.	4	handel & horeca	26
603	Nederlandse Spoorwegen	1	vervoer & communicatie	11
662	Heineken NI. beheer	1	industrie	16
730	Technische groothandel	2	handel & horeca	26
750	Contractcateringbranche	1	handel & horeca	26
924	Reisbranche	1	zakelijke dienstverlening	15
929	Selektvracht	2	vervoer & communicatie	11
1285	Tankstations en wasbedrijven	1	handel & horeca	26
1944	Open teelten	1	landbouw	3
2948	Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg	4	overige dienstverlening	9

BIJLAGE III Overzicht uitzendbepalingen 2011 en 2013

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
ABN-AMRO	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
ACHMEA	2013	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBERT HEIJN LOGISTICS	2013	-	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	√	√
	2011	-	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	√	√
ANWB	2013	-	-	√	√	-	-	√	√	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	√	√	-	-	√	√	-	-	-	√	√	-
APOTHEKEN	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ARCHITECTEN-BUREAUS	2013	√	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAKKERSBEDRIJF	2013	√	-	√	√	√	√	-	-	-	√	√	-	√	√
	2011	√	-	√	√	√	√	-	-	-	√	√	-	√	√
BEROEPSGOEDEREN VERVOER OVER DE WEG	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
BEVEILIGINGSORG., PARTICULIERE	2013	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	√	√
	2011	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	√	-
BLOEMEN EN PLANTEN, GESPEC. (DETAILHANDEL)	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	2013	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
BOEK- EN KANTOOR VAKHANDEL	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Bijlage III Overzicht uitzendbepalingen 2011 en 2013

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
BOUWNIJVERHEID	2013	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	√	-	-	√
	2011	√	√	√	√	-	√	-	√	-	-	√	-	-	-
CANON NEDERLAND N.V. (OCE Technol.)	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
CARROSSERIE-BEDRIJF (metaal)	2013	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	-
	2011	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	√
CONTRACT-CATERINGBRANCHE	2013	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	√	-	√
	2011	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	√	-	√
DELTA LLOYD GROEP	2013	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
DHL EXPRESS NEDERLAND	2013	-	√	√	-	√	√	√	√	-	-	-	√	√	√
	2011	-	√	√	-	√	√	√	√	-	-	-	√	√	√
DROGISTERIJ BRANCHE	2013	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	2011	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√
DSM LIMBURG	2013	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-
	2011	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-
ELEKTROTECHN. DETAILHANDEL	2013	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
	2011	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
ENERGIE	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	-	√
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	-	√
FACILITAIRE CONTACTCENTERS	2013	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
GEESTELIJKE GEZONDH.ZORG	2013	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GEHANDICAPTEN-ZORG	2013	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-
GEMENGDE- EN SPEELGOEDBRANCHE	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
GLASTUINBOUW	2013	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
GRAFIMEDIA	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
GVB	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
HEINEKEN NEDERL. BEHEER	2013	-	-	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	√	-
	2011	-	-	√	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
HEMA	2013	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-
	2011	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-
HORECA- EN AANVERW. BEDRIJF	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	2013	-	-	√	√	-	√	-	√	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	√	√	-	√	-	√	-	-	-	√	-	-
HUISARTSENZORG	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IKEA NEDERLAND B.V.	2013	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHN.	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
ING CAO	2013	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
JEUGDZORG	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAPPERSBEDRIJF	2013	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
KINDEROPVANG	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√

Bijlage III Overzicht uitzendbepalingen 2011 en 2013

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
KONINKLIJKE KPN N.V.	2013	√	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	√	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
KPN CORPORATE MARKET B.V.	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LA PLACE B.V.	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPL. ONDERN.	2013	√	-	√	√	-	-	√	-	-	-	√	-	-	√
	2011	√	-	√	√	-	-	√	-	-	-	√	-	-	√
LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN, GROOTHANDEL	2013	-	-	√	√	-	-	√	-	√	-	-	-	√	-
	2011	-	-	√	√	-	-	√	-	√	-	-	-	√	-
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDR. VGL	2013	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
	2011	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
LEVENS MIDDELEN-BEDRIJF	2013	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
	2011	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
METAALBEWERKING SBEDRIJF (metaal)	2013	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	-
	2011	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	√
METALEKTRO	2013	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-
	2011	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-
METALEKTRO VOOR HOGER PERSONEEL	2013	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-
	2011	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-
MEUBELIND. EN MEUBILERINGSBEDR	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	-	-
MODE- EN SPORT-DETAILHANDEL	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	2013	-	-	-	-	-	√	-	√	-	-	√	√	-	-
	2011	-	-	-	-	-	√	-	√	-	-	√	√	-	-
MOTORVOERTUIGEN BEDRIJF EN TWEE- WIELERBEDRIJF (metaal)	2013	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	-
	2011	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	-
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REG.	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	√
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	√
OPEN TEELTEN	2013	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	√	√	√	√	-	-	√	√	-	-	-	-	-	√
OPENBAAR VERVOER	2013	-	-	√	√	-	-	-	√	-	-	√	-	-	√
	2011	-	-	√	√	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
ORGANON BIOSCIENCES NL	2013	√	-	√	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
	2011	√	-	√	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
PHILIPS	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
POSTNL (Postbezorgers)	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRAXIS GROEP	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RABOBANK	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
RECREATIE	2013	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
REISBRANCHE	2013	-	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	2013	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	√
	2011	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	√

Bijlage III Overzicht uitzendbepalingen 2011 en 2013

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschake ling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERS	2013	√	-	√	√	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	√	-	√	√	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-
SELEKTVRACHT	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-
SLAGERSBEDRIJF	2013	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√
	2011	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√
SNS REAAL	2013	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	-
SOCIALE WERKVOORZIENING	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	2013	-	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
	2011	-	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAXIVERVOER	2013	√	√	√	√	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
	2011	√	√	√	√	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	2013	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	-
	2011	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	√
TECHNISCHE GROOTHANDEL	2013	√	-	√	√	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-
	2011	√	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
TIMMERINDUSTRIE	2013	-	-	√	√	√	√	√	√	-	-	-	√	-	√
	2011	-	-	√	√	√	√	√	√	-	-	-	√	-	√
V&D B.V.	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	√	-
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-
	2011	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
VERZEKERINGSBEDR BINNENDIENST	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-

cao naam	jaar	definitie uitzendkracht	werkings sfeer bepaling	beloning uitzkr.	vergewis plicht	max aantal / tijd	opleiding	voorw inschakeling	NEN	vergunning	melding SMU	vakkrachten	ketenbepaling	OR / vakbond	overige uitzend bepaling
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WONEN	2013	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
WOONDIENSTEN	2013	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√
ZIEKENHUIZEN	2013	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
	2011	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
Totaal aantal cao's		83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

BIJLAGE IV Overzicht inhoud uitzendbepalingen 2013

ABN-AMRO cao nr. 1633

Ketenbepaling

De duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is maximaal drie jaren. In afwijking van wettelijke bepalingen wordt bij het aangaan of verlengen van zo'n arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met alle uitzend- en detacheringperiodes bij de Bank, die liggen in het halfjaar voorafgaand aan de eerste arbeidsovereenkomst.

ACHMEA cao nr. 1512

Werkingsfeerbepaling

Niet onder deze cao vallen:

- vakantiewerkers;
- stagiaires;
- senior managers, directeuren, directievoorzitters en leden van de Executive Board;
- personen die werkzaam zijn op basis van een leer- of stageovereenkomst;
- personen die werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht (freelancer);
- uitzendkrachten

ALBERT HEIJN LOGISTICS cao nr. 448

Werkingsfeerbepaling

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers die werkzaam zijn bij Logistics van Albert Heijn bv en een van de functies verrichten die vermeld zijn in bijlage I van deze CAO. Voor ingeleend personeel is uitsluitend sub c. van artikel 3 lid 1 en artikel 20 van toepassing.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Artikel 20 Beloning ingeleend personeel

Uitzendkrachten worden beloond volgens Bijlage II

Artikel 17 Salarissen

b. Bij indiensttreding worden medewerkers, waaronder hier inbegrepen uitzendkrachten en door derden bij werkgever gedetacheerd personeel, in de functie van basismagazijnmedewerker en vergelijkbare productie gerelateerde functies, beloond conform salarisschaal A. Medewerkers, waaronder hier inbegrepen uitzendkrachten en door derden bij werkgever gedetacheerd personeel die andere functies vervullen, worden beloond conform de bij deze functies behorende salarisschaal.

Vergewisplicht

Werkgever draagt er zorg voor dat uitzendkrachten ongeacht nationaliteit werkzaam bij Logistics van Albert Heijn bv voor elk gewerkt uur minimaal het in salarisschaal A vermelde uursalaris ontvangen.

Maximering aantal of tijd

Uitzendkrachten die een jaar als Magazijnmedewerker hebben gewerkt krijgen een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd aangeboden.

Opleiding

Uitzendkrachten zullen op het taakniveau waarin zij worden ingezet gelijkwaardig aan vaste Albert Heijn-medewerkers opgeleid worden. Indien en voor zover noodzakelijk zal de opleiding van uitzendkrachten worden verbeterd.

Om de onderlinge samenwerking, de collegialiteit en de veiligheid te bevorderen zal Albert Heijn zorg dragen voor opleiding in de Nederlandse taal. Deze training zal betrekking hebben op veel voorkomende woorden en begrippen, relevant voor het werken in een distributiecentrum. De training zal worden aangeboden aan vaste en tijdelijke medewerkers (inclusief uitzendkrachten) met een niet-Nederlandstalige achtergrond.

Voorwaarde voor inschakeling

Werkgever zal de, als gevolg van invoering van arbeidsduurverkorting, vrijkomende uren zoveel als dat mogelijk is bezetten en bij voorkeur door werkloze jongeren. Vrijkomende uren zullen niet worden bezet door uitzendkrachten of als overwerk worden aangeboden.

OR en Vakbonden

Albert Heijn en de vakbonden zullen vier maal per jaar voor overleg bijeenkomen. Daarbij zal in ieder geval ter sprake komen:

- Instroom in de A-schaal en B-schaal;
- Het verloop van het uitzendkrachtenpercentage (tweemaal per jaar);
- De ontwikkeling van de verhouding tussen full- en part-timers;
- Naleving van ARBO regels;
- Opleiding en begeleiding van de uitzendkrachten;
- Koppeling van de CAO met de VGL CAO;
- Naleving van de CAO.

Overige uitzendbepalingen

Verder geldt gedurende de eerste 12 maanden van de CAO dat:

- voor 150 medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd en uitzendkrachten het contract wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarvan zal ten minste de helft fulltimer zijn;
- 50 medewerkers die nu nog geen dienstverband hebben met Logistics Albert Heijn bv (met name uitzendkrachten), een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgen. Ook in dit geval zal ten minste de helft fulltimer zijn.

ANWB cao nr. 365

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Uitzendkrachten werkzaam bij de onderneming worden beloond conform de betreffende ANWB-salarisschaal.

Vergewisplicht

De onderneming heeft omgekeerde bewijslast bij vermoeden van niet naleving van deze afspraak.

Voorwaarde voor inschakeling

De onderneming zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De onderneming zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen.

NEN

De onderneming doet alleen zaken met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Ketenbepaling

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen opeenvolgend zijn. Bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten groter is dan drie, dan wel de totale duur van de opeenvolgende contracten langer is dan drie jaar. Er is sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten indien zij elkaar opvolgen met tussenpozen van drie maanden of minder.

Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringperiodes bij de onderneming die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst, niet meegeteld.

OR en Vakbonden

Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, zal de onderneming hiertoe niet eerder besluiten dan nadat zij de Ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.

ARCHITECTENBUREAUS cao nr. 43

Definitie uitzendkracht

de - via detachering of inhuur bij een derdenpartij - ter beschikking gestelde arbeidskracht.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkracht algemeen

de - via detachering of inhuur bij een derdenpartij - ter beschikking gestelde arbeidskracht recht heeft op ten minste hetzelfde loon en indeling in dezelfde salarisschalen als welke gelden voor werknemers in dienst van het architectenbureau in gelijke of gelijkwaardige functies.

BAKKERSBEDRIJF cao nr. 1496

Definitie uitzendkracht

Uitzendkrachten zijn arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld door, of door bemiddeling van derden. Op deze personen is artikel 15.3 Uitzendkrachten van toepassing.

Beloning en vergewisplicht

De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2, 2A, 2B, 3, 4, 4A, 4B en 5 van deze CAO.

Maximering in aantal of tijd

De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan 25% van het aantal uren, dat door werknemers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.

Melding SMU

Deze regeling inzake uitzendarbeid wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de CAO voor Uitzendkrachten, onder overlegging van de in lid b en c bedoelde bepalingen.

Vakkracht

De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2, 2A, 2B, 3, 4, 4A, 4B en 5 van deze CAO, met dien verstande dat deze vakkrachten geacht worden te zijn ingedeeld in klasse A (Hoofdstuk 2)/salarisschaal 1 (Hoofdstuk 2A en 2B) voor zover het productiepersoneel betreft, in groep 1 (Hoofdstuk 3)/salarisschaal 2 (Hoofdstuk 2A en 2B) voor zover het administratief personeel betreft, in klasse I (Hoofdstuk 4)/salarisschaal 2 (Hoofdstuk 4A en 4B) voor zover het winkelpersoneel betreft en in klasse 1 (Hoofdstuk 5)/salarisschaal 2 (Hoofdstuk 4A en 4B) voor zover het bezorging betreft. Indien echter op de arbeidskracht een lagere functieklasse van toepassing is, kan hij geacht worden in die lagere functieklasse te zijn ingedeeld. Na de periode van 26 weken is op hen van toepassing het loon zoals dat in de voorgaande hoofdstukken van deze CAO is geregeld.

Onder vakkrachten wordt hier verstaan: arbeidskrachten met een functie die is aangeduid in een van de zojuist genoemde hoofdstukken van deze CAO, en die ten minste een half jaar werkervaring in de bedrijfstak van het bakkersbedrijf hebben.

Opleiding

Ten behoeve van werknemers, werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 18.1 afdragen, heeft het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf een regeling in het leven geroepen die voorziet in bijdragen in de kosten van de opleiding en van het geven van beroepspraktijkvorming. Voornoemde regeling is opgenomen in Bijlage D van deze CAO.

OR en vakbonden

In situaties waarin de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht van de diensten van een uitzendbureau gebruik te maken, zal de OR hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. De vakbonden hebben de bevoegdheid om over dit onderwerp inlichtingen te vragen.

Overige bepalingen

voor uitzendkrachten (artikel 15.3) worden vanaf 1 januari 2013 voor de eerste 26 weken de volgende salarisschalen toegepast:

- Productie: schaal 1 (hoofdstuk 2B), was klasse A
- Administratie: schaal 2 (hoofdstuk 2B), was groep 1
- Commercie/Verkoop: schaal 2 (hoofdstuk 4B), was klasse 1
- Commercie/Bezorging: schaal 2 (hoofdstuk 4B), was klasse 1

- functie 9.01 (enkelvoudige functies) komt samen met de andere functies in Bijlage A met ingang van 1 januari 2013 te vervallen;
- indien een indeling van de bedrijfsfunctie voor medewerkers met nieuwe arbeids-overeenkomsten na 1 juli 2012 niet lukt dan is een latere indeling (ca. 3 maanden) toegestaan mits de salarisschaal met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2012 wordt toegepast.

Beroepsgoederenvervoer over de Weg cao nr. 21

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn aan deze arbeidskrachten per 1 september 2012 de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Vergewisplicht

De werkgever is verplicht in overeenkomsten met uitzendbureaus/payrollbedrijven te bedingen dat zij aan uitzendkrachten/payrollwerknemers de basisarbeidsvoorwaarden zullen toekennen gelijk aan die welke werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever, ontvangen.

NEN

Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of NEN 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf (-bedrijven) gebruik wordt (worden) gemaakt.

Beveiligingsorganisaties, Particuliere cao nr. 496

Maximering aantal of tijd

Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand in een onderneming mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers.

Vakkrachten

Werknemers die minimaal in het bezit zijn van het diploma beveiligers of
Werknemers die nog niet in het bezit zijn van het diploma beveiligers, maar die een praktijkovereenkomst zijn aangegaan en in het kader daarvan reeds 10 dagen onderwijs genoten hebben in het kader van de BBL of in het kader van de BOL het SVPB/ECABO theoriecertificaat behaald hebben.

OR en vakbonden

De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.

Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

Bloemen en Planten Gespecialiseerde Detailhandel cao nr. 592

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Deze cao is van toepassing op uitzendkrachten werkzaam bij een werkgever. Dit geldt vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht werkzaamheden verricht voor de werkgever.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van de cao. De werkgever zal hiervoor afspraken maken in het contract dat hij afsluit met het uitzendbureau.

NEN

Werkgevers mogen slechts gebruik maken van uitzendbureau's die in het bezit zijn van een NEN-certificering

BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL cao nr. 1547

NEN

De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm en in het register van de Stichting Normering Arbeid is opgenomen.

BOUWNIJVERHEID cao nr. 10

Definitie uitzendkracht

Onder 'uitzendwerknemer' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in artikel 7:690BW.

Werkingsfeerbepaling

De bepalingen van deze cao zijn tevens van toepassing op:

- a. uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 3 en/of lid 5, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
- b. uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring is gebonden aan deze cao.

Beloning en vergewisplicht

De inlenende werkgever is gehouden erop toe te zien dat de uitzendondernemingen die voldoen aan één van de volgende vereisten, de in hun onderneming werkzame uitzendkrachten belonen conform de bepalingen van de onderhavige cao zoals die zijn opgesomd in de leden 2 tot en met 9 van dit artikel.

NEN

Bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureaus, mag alleen gebruik worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid

Vakkracht

Onder vakkracht in bouwplaatsfuncties wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die:

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

Overige uitzendbepalingen

Naleving

Er zal een sanctie komen op overtreding van de cao-bepaling dat bij de inleen van uitzendkrachten alleen gebruik mag worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus (artikel 6 lid 12).

CANON Nederland N.V. cao nr. 224

Voorwaarde voor inschakeling

Uitzendkrachten - behoudens in individuele gevallen - alleen na voorafgaand overleg met de OR werkzaamheden laten verrichten ingeval van tijdelijke behoeften en/of extra werkzaamheden.

Ketenbepaling

Indien artikel 7: 668a, lid 2 BW* van toepassing is (opvolgend werkgeverschap), worden één of meer uitzendovereenkomsten die zijn vooraf gegaan aan een tijdelijk dienstverband met Océ, mede in acht genomen. Daarbij geldt dat de uitzendovereenkomsten die ingevolge de toepasselijke uitzend-cao in fase A of B zijn ingedeeld, in elke fase worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst met elk een duur van 6 maanden.

OR en Vakbonden

wanneer Océ van uitzendkrachten gebruik maakt, zal periodiek informatie worden verstrekt aan de OR van het desbetreffende bedrijf

CARROSSERIEBEDRIJF cao nr. 822

Werkingsfeerbepaling

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690

Voorwaarde voor inschakeling

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

NEN

De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet vereist als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.

Vakkrachten

Op de inleenkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en senioren dagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek als bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V en VI van deze CAO met uitzondering van de artikelen 36a, 38, 40, 41, van toepassing, alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 van deze CAO.

ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

OR en Vakbonden

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

CONTRACTCATERINGBRANCHE cao nr. 750

Maximering aantal of tijd

Een specifieke formatieplaats op een locatie mag ten hoogste gedurende een half jaar worden ingevuld door een uitzendkracht. Hierna biedt de werkgever, indien de formatieplaats voorzienbaar blijft bestaan, een arbeidsovereenkomst aan, in volgorde aan een eigen werknemer, een medewerker uit de arbeidspool of een persoon daarbuiten, waaronder een uitzendkracht.

Vakkracht

Voor de beloning van een uitzendkracht/payroller die vakkracht is, wordt verwezen naar artikel 28 lid 2. Onder vakkracht wordt verstaan degene die een functie uitoefent die kan worden ingedeeld in een van de functies van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering dat deel uitmaakt van de cao, uitgezonderd functies in loongroep I en die in het bezit is van een OCC-certificaat voor de functie contractcateringassistent of OCC-diploma voor de functie van contractcateringmedewerker of OCC-diploma voor de functie van contractcateringbeheerder.

Ketenbepaling

Wanneer de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendrelatie dezelfde werkzaamheden heeft verricht, telt deze periode, ongeacht het aantal uitzendovereenkomsten, tot een maximum van twee jaar, niet mee in de keten van drie jaar en 3 jaar contracten.

DELTA LLOYD GROEP cao nr. 2045

Werkingsfeerbepaling

Deze CAO is van toepassing op alle medewerkers van Delta Lloyd, met uitzondering van:

- de leden van de Raad van Bestuur;
- directeuren;
- medewerkers in de functiegroepen L tot en met N;
- gedetacheerden die een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dan Delta Lloyd hebben;
- uitzendkrachten, oproepkrachten en vakantiewerkers;
- stagiairs en personen werkzaam op basis van een leerarbeidsovereenkomst.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De beloning van de uitzendkracht wordt gebaseerd op de salarisschaal van de functiegroep van de functie die de uitzendkracht bij Delta Lloyd uitoefent.

Ketenbepaling

In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat, wanneer een dienstverband wordt aangegaan met een werknemer die voorafgaand aan het dienstverband als uitzendkracht werkzaam is geweest, eventuele onderbrekingen in de uitzendperiode wegens arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing worden gelaten.

DHL Express Nederland cao nr. 2822

Werkingsfeerbepaling

Deze CAO is niet van toepassing op

- a. werknemers waarvan de functies niet zijn ingedeeld in de loonschalen 1 tot en met 10.
- b. uitzendkrachten, externe detachingskrachten, tenzij anders in deze CAO staat vermeld (zie artikel 55 van deze CAO).
- c. stagiaires.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking worden gesteld aan de werkgever zal deze uitzendonderneming overeenkomstige lonen, onregelmatigheidstoelagen, overwerktoelagen en vakantiegeld toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Maximering aantal of tijd

Het maximum percentage uitzendkrachten bedraagt 20% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen en ...

Voorwaarde voor inschakeling

... mag niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van het personeel in vaste dienst.

OR

Jaarlijks zal DHL hierover (% uitzendkrachten) aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.

Opleiding

Met uitzendkrachten zullen op regelmatige basis gesprekken worden gevoerd gericht op de toekomstige persoonlijke ontwikkeling. Uitzendkrachten zullen volledig worden meegenomen in de informatiestroom, zoals die ook geldt voor de overige werknemers.

NEN

Bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendbureaus zal alleen nog gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. Negen maanden na de totstandkoming van een vergelijkbare certificeringregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.

Ketenbepaling

Aansluitende periodes dat een werknemer, voorafgaand aan zijn dienstverband met de werkgever, op basis van een uitzendovereenkomst heeft gewerkt en dezelfde werkzaamheden heeft verricht voor de werkgever worden in afwijking van artikel 7:668a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek samengeteld en gezien als één arbeidsovereenkomst. Van aansluitende periodes is sprake als de periodes elkaar met tussenpozen van minder dan drie maanden hebben opgevolgd. Tussenpozen gelden mee in de telling.

Overige bepalingen

Er kan geen proeftijd worden overeengekomen met werknemers, die, na een periode als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben, aansluitend een, qua functie identieke, arbeidsovereenkomst sluiten, tenzij de totale duur van uitzendarbeid de toegestane proeftijd niet overschrijdt.

DROGISTERIJBRANCHE cao nr. 518

Maximering aantal of tijd

Aan een uitzendkracht, die een halfjaar via een uitzendorganisatie werkzaam is geweest, zal indien de werkzaamheden na een half jaar worden voortgezet door de werkgever een arbeidsovereenkomst worden aangeboden.

DSM Limburg cao nr. 686

Definitie; voorwaarden voor inschakeling; OR/vakbond

De werkgever draagt in de Sociale Eenheid DSM Limburg zonder voorafgaand overleg met de Groepsondernemingsraad DSM Limburg B.V. aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

Elektrotechnische Detailhandel cao nr. 683

Werkingsfeerbepaling

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten: de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Vakkracht

Op de uitzendkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en senioredagen, de vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in artikel 7 van toepassing. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast. Vakkracht is de werknemer die een functie uitoefent welke functie volgens de functieniveaubladen die bij deze CAO horen kan worden ingedeeld. Het voorgaande geldt niet gedurende de eerste zes weken dat de uitzendkracht ten behoeve van de werkgever werkzaam is.

ENERGIE cao nr. 2878

Voorwaarde voor inschakeling

Werkgever stelt slechts uitzendkrachten in zijn onderneming te werk indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Ketenbepaling

In dit verband worden voorafgaande aaneensluitende uitzendovereenkomsten en/of detacheringovereenkomsten bij dezelfde werkgever fictief meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van een half jaar. (Hier wordt afgeweken van art. 7:668a lid 2 BW.)

Facilitaire Contactcenters cao nr. 2070

Beloning en vergewisplicht

De bepalingen ten aanzien van onderstaande elementen van beloning in deze CAO zijn van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst (artikel 19 lid 5 CAO voor uitzendkrachten 2009-2011 ABU, inlenersbeloning). De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ingeleende uitzendkrachten minimaal worden beloond conform het bepaalde in deze CAO.

Ketenbepaling

Als de werkgever een voormalig uitzendkracht, iemand die via een uitzendformule werkzaam is geweest, in dienst neemt die voorafgaand op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest voor de werkgever en waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap, zal in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW de gehele relevante uitzendperiode voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten meetellen als één arbeidsovereenkomst. De werknemer, die op basis van de uitzendformule bij werkgever heeft gewerkt en direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Geestelijke gezondheidszorg cao nr. 1574

Beloning

De werkgever komt met de uitlener overeen dat de uitlener uitzendkrachten die bij de instelling werkzaam zijn dezelfde arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekent als aan werknemers die vallen onder deze CAO.

GEHANDICAPTENZORG cao nr. 317

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De organisatie (...) overeen te komen dat de ingeleende arbeidskracht de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende organisatie, ontvangt. De inlenersbeloning, als bedoeld in de voorgaande zin, is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:

Vergunning

De organisatie, vallende onder de CAO Gehandicaptenzorg, dient in zijn overeenkomst met een houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs),

Gemengde Branche en Speelgoedbranche cao nr. 509

Beloning en vergewisplicht

Als de uitzendkracht langer dan twee maanden door de werkgever is ingeleend, ontvangt de uitzendkracht met ingang van de derde maand het loon conform de Gebra CAO inclusief toeslagen. De werkgever vergewist zich ervan dat het uitzendbureau conform de cao Gebra beloont.

NEN

Indien de werkgever medewerkers inleent via een uitzendbureau dan dient dit uitzendbureau te voldoen aan de NEN 4400-norm.

GLASTUINBOUW cao nr. 1869

Definitie uitzendkracht

de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.

Werkingsfeerbepaling

Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 37.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitkrachten algemeen

De Cao schrijft voor dat uitzendondernemingen de artikelen 11 t/m 21 van de cao Glastuinbouw vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling toepassen.

De artikelen 11 t/m 21 gelden ook voor uitzendwerkgevers en uitzendkrachten.

Vergewisplicht

De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau in de periode van ter beschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke cao's naleeft.

NEN

De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken en dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA).

1. De werkgever komt lid 3 na wanneer hij gebruik maakt van het uitzendbureau dat NEN-4400 gecertificeerd is in de periode van terbeschikkingstelling.
2. De werkgever die gebruik maakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 is gecertificeerd, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten als bedoeld in lid 1 voor de periode van de ter beschikkingstelling.

GOEDERENVERVOER NEDERLAND cao nr. 20

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn aan deze arbeidskrachten per 1 september 2012 de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Vergewisplicht

De werkgever is gehouden in overeenkomsten met uitzendbureaus/payrollbedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.

NEN

Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of NEN 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).

De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf (-bedrijven) gebruik wordt (worden) gemaakt.

GRAFIMEDIA cao nr. 1287

Overige uitzendbepalingen

Over het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming worden decentraal afspraken gemaakt, conform de artikelen 1.4.4. t/m 1.4.7.

Daartoe behoren de volgende onderwerpen:

- de aanpak t.a.v. (her)verdeling van werk, alsmede behoud en waar mogelijk uitbreiding van werkgelegenheid en de inzet van flexibele arbeidskrachten (w.o. uitzendkrachten);

GVB cao nr. 2881

Overige bepalingen

Hoofdstuk 19 Klachtenregeling ongewenst gedrag

h. medewerker: een ieder die werkzaam is of is geweest bij de werkgever. Ook personen zonder arbeidsovereenkomst met de werkgever zoals stagiaires, vrijwilligers, interim-managers of uitzendkrachten, kunnen gebruik maken van deze klachtenregeling.

HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER cao nr. 662

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkracht algemeen

Met ingang van 1 januari 2008 is het tantième ingebouwd in de salarissen van alle werknemers die onder deze CAO vallen. Vóór 1 januari 2008 hadden uitzendkrachten geen recht op tantième, zodat ook na 1 januari 2008 uitzendkrachten hier geen aanspraak op kunnen maken c.q. recht aan kunnen ontleen.

Voor alle bij werkgever werkzame uitzendkrachten geldt dat de salarissen die conform deze CAO aan de uitzendkrachten worden betaald, moeten worden gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième).

Vakkrachten

1. Partijen zijn ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten gedurende de eerste 26 weken, in afwijking van de ABU-CAO, het volgende overeengekomen: Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht die in 24 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid, tenminste 9 maanden (gedurende gemiddeld 20 uur per week) aaneengesloten dezelfde werkzaamheden heeft verricht bij Heineken.
2. De uitzendkracht die vakkracht is, zal vanaf het moment dat hij werkt bij Heineken, worden beloond volgens de Heineken CAO. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen, indien en voor zover van toepassing:
 - a. de van toepassing zijnde beloning als bedoeld in Hoofdstuk III, Afdeling A en C;
 - b. feestdagtoeslag, overwerktoeslag, ploegentoeslag, en onregelmatige uren als bedoeld in de artikelen 20, 21, 31 en 32 CAO;
 - c. de arbeidsduurverkorting als bedoeld in de artikelen 14 en 15 CAO, in die zin dat deze uitzendkrachten hiervoor een toeslag ontvangen;
 - d. de RGB verhoging en CAO loonsverhogingen.
3. Eventuele wijzigingen in de CAO ten aanzien van de in lid 2 van dit artikel opgenomen beloningselementen, zullen tevens direct doorwerken voor vakkrachten.
4. Het bepaalde in dit artikel treedt pas in werking indien en voor zover de Beloningscommissie van de ABU haar goedkeuring verleent en deze goedkeuring is gepubliceerd zoals vereist in de ABU CAO.

VOORWAARDE VOOR INSCHAKELING

Heineken zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum beperken.

Ketenbepaling

Van artikel 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd, indien en voorzover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in 7:690 BW.

OR en vakbonden

Artikel 3 Periodiek Overleg

De vakorganisaties zullen tevens geïnformeerd worden over:

- tijdelijke contracten, die langer duren dan 1 jaar,
- deeltijdarbeid,
- opleiding en scholing,
- uitzendkrachten en oproepkrachten,
- genomen of te nemen maatregelen op het gebied van Employability.

HEMA cao nr. 1651

Maximering aantal of tijd

3. uitzendkrachten in distributiecentrum (DC)

HEMA DC gaat als beleid hanteren om de inzet van uitzendkrachten tot maximaal 25% gemiddeld over een kalenderjaar van het totale aantal FTE's uitgedrukt in uren in de DC-organisatie te beperken. De realisatie hiervan is mede afhankelijk van bijzondere interne of externe omstandigheden.

OR/vakbonden

HEMA zal jaarlijks verslag doen van genoemd uitzendkrachtpercentage.

HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND cao nr. 243

Beloning en arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidstijden, lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Daarbij geldt voor diegene die valt binnen loongroep I of II, als bedoeld in artikel 22, lid 4, 5, 5a, 5b en 5c een wachttijd van 3 maanden.

Vergewisplicht

De werkgever bedingt bij het uitzendbureau de toepassing van de relevante bepalingen van deze cao en laat dit schriftelijk bevestigen.

Opleiding

Instromers zijn werknemers die niet eerder hebben gewerkt onder de werkingssfeer van deze cao. Uitzendkrachten worden eveneens als instromers aangemerkt na het verstrijken van de wachttijd zoals genoemd in artikel 4. De instromer wordt in de gelegenheid gesteld passende scholing te volgen

NEN

Er zal uitsluitend gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Ketenbepaling

In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek 1) geldt voor de uitzendkracht die een dienstverband voor bepaalde tijd aangaat dat zijn eerdere arbeidsovereenkomsten bij uitzendbureaus als 1 schakel van de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

IKEA cao nr. 559

Werkings sfeer

De CAO is niet van toepassing op:

- (plaatsvervangend) leden van het managementteam Nederland en (deputy) storemanagers;
- managers en specialisten die internationaal werkzaam zijn;
- medewerkers met functies die gewaardeerd zijn in schaal 14 of hoger;
- medewerkers in dienst van Inter IKEA Systems B.V. die niet werkzaam zijn in het woonwarenhuis;
- stagiaires behoudens artikel 34 van deze CAO;
- uitzendkrachten die vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten

ING cao nr. 1659

Werkings sfeer

De CAO geldt voor alle medewerkers van ING van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15. Daarnaast geldt de CAO voor de medewerkers in de buitendienst, zoals bedoeld in artikel 12.

De CAO is niet van toepassing op gedetacheerden voor zover zij een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dan ING hebben, stagiairs, vakantiewerkers en uitzendkrachten.

Ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de periode waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij ING, als uitzendkracht bij ING heeft gewerkt, dat deze periode – inclusief onderbrekingen van minder dan 3 maanden – als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor wat betreft hetgeen in artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald, wordt aangemerkt.

KAPPERSBEDRIJF cao nr. 405

Definitie Uitzendkracht

Een werknemer in de zin van deze CAO, die in dienst is van een wettelijk erkend uitzendbureau. Zie ook artikel 4.11.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Zelfde loon en toeslagen: Alle inhuurkrachten, zoals onder andere uitzendkrachten en mensen in dienst van een payroll-organisatie, dienen te worden betaald volgens het beloningstelsel (lonen en toeslagen) van deze CAO.

Vergewisplicht

Verantwoordelijkheid inlener: De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan alle arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, loon en overige toeslagen worden betaald overeenkomstig deze CAO.

KINDEROPVANG CAO NR. 1612

Overige bepalingen

Toelichting:

Bepaalde groepen medewerkers hebben vanwege hun kwetsbare positie meer aandacht nodig voor wat betreft hun arbeidsomstandigheden.

Voorbeelden van deze groepen zijn:

Uitzendkrachten, stagiaires, oproepkrachten en nieuwe medewerkers moeten voorgelicht worden over gezond werken en het veilig omgaan met cliënten. Ook moeten zij kennis kunnen nemen van de RI&E. Een bedrijfsinstructieprogramma of –boekje is hiertoe een goede mogelijkheid.

KONINKLIJKE KPN CAO NR. 1540

Definitie uitzendkracht

Uitzendkracht: de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;

Beloning

Voor uitzendkrachten die werken bij KPN Contact en dezelfde werkzaamheden verrichten die een directe medewerker bij KPN Contact verricht, gelden de bepalingen in dit hoofdstuk m.b.t.

- salaris en salarisaanpassing,
- overwerkvergoeding en werktijdtoeslag, en
- reiskostenvergoeding.

Dit geldt vanaf het begin van de uitzendovereenkomst.

Vergewisplicht

KPN Contact verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten v.w.b. deze drie arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in dit hoofdstuk van deze CAO staat.

Ketenbepaling

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

Was je een aantal keren als uitzendkracht werkzaam bij KPN? En zijn deze perioden steeds onderbroken voor korter dan drie maanden en ben je binnen drie maanden daarna voor hetzelfde werk in dienst getreden bij KPN met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval wordt de hele uitzendperiode gezien als een eerste contract voor bepaalde tijd. Dat betekent dat KPN en jij binnen 36 maanden na aanvang van deze eerste uitzendperiode nog twee contracten voor bepaalde tijd kunnen sluiten die automatisch eindigen.

LA PLACE Cao nr. 1308

Voorwaarden voor inschakeling

De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten in de gevallen waarin:

- de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerker niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen;
- sprake is van een naar de aard van de omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.

Ketenbepaling

Artikel 10 Tijdsduur arbeidsovereenkomst

1. Bij de telling van het aantal verlengingen (zie lid 3) wordt een eventuele uitzendperiode voorafgaande aan de indiensttreding bij de werkgever in zijn geheel gezien als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

OR en Vakbonden

Ieder jaar zal aan de OR een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN Cao nr. 725

Definitie uitzendkracht

Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub c.

Beloning en andere arbeidsvoorwaarden uitzendkracht algemeen

De bepalingen in deze cao over de lonen en de overige vergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten die:

- a. vakkracht zijn; of
- b. langer dan 26 weken hebben gewerkt bij dezelfde inlenende werkgever en voor hetzelfde uitzendbureau.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden toepast die, volgens dit artikel, op de uitzendkrachten van toepassing zijn.

Voorwaarden voor inschakeling

De onderneming kan gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven.

Vakkrachten

3. De vakkracht bedoeld in lid 2 sub a is een werknemer die tenminste een BBL-opleiding op niveau 2 heeft afgerond en wordt ingedeeld in functiegroep C. Deze functies zijn terug te vinden in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector behorend bij deze cao.

4. De van toepassing zijnde uitzend-cao is tijdens de eerste 26 gewerkte weken van toepassing op uitzendkrachten zoals bedoeld in lid 2 sub b.

Overige uitzendbepalingen

Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen

Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:

In de 24 maanden voor de beëindiging van het laatste dienstverband moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer dienstverbanden hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van zes maanden).

LEVENS MIDDELENBEDRIJF EN/OF ZOETWAREN GROOTHANDEL CAO NR. 331

Beloning en vergewisplicht

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht die voor hem werkzaam is:

1. dezelfde beloning en vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 24 tot en met 34, 43, 44 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 11 tot en met 16) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;

2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 23, 35, 36, 37 tot en met 42, 49 tot en met 53) van toepassing zijn als in deze CAO geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Deze bepaling zal ter kennis worden gebracht aan het uitzendbureau.

Voorwaarde voor inschakeling

Uitsluitend in gevallen waarin zich de noodzaak voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (bijvoorbeeld ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op de normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven ...

Vergunning

...die hiertoe vergunning verkregen hebben van het Ministerie van Sociale Zaken.

OR/vakbond

Op ondernemingsniveau zal aan vakverenigingen desgewenst informatie worden gegeven over sociale kengetallen. Tevens zal desgewenst met vakverenigingen overlegd worden over het aantal uitzendkrachten in de onderneming.

LEVENS MIDDELENBEDRIJF	GROOTWINKELBEDRIJVEN	CAO	NR.	533
------------------------	----------------------	-----	-----	-----

Definitie

uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

Beloning en vergewisplicht

5. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via payroll werkzaam is die meer dan drie maanden voor hem werkzaam is:
- hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 20 en 21), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 6, 7 en 9 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 8, 9, 10, en 15) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 11, 12, 13, 14, 17, 22, 29, 30, 31, 34 en 35) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

NEN

Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN 4400, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400 certificering, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

KETENBEPALING

De werknemer ontvangt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten, die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 7:668a lid 2 BW) samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

LEVENS MIDDELENBEDRIJF Cao NR. 316

Definitie uitzendkracht

uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

Beloning en vergewisplicht

- De werkgever dient zich er van te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via payroll werkzaam is die meer dan drie maanden voor hem werkzaam is:
- hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 20 en 21), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 6, 7 en artikel 9 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 8, 9, 10, en 15) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 11, 12, 13, 14, 17, 22, 29, 30, 31, 34 en 35) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

NEN

Werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN 4400, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400 certificering, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

KETENBEPALING

De werknemer ontvangt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd, worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 7:668a lid 2 BW) samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

METAALBEWERKINGSBEDRIJF CAO NR. 824

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en of uitzendorganisatie

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in artikel 3 genoemd én
- c. de werkgever voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld, én
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO van een der bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool én
- f. de werkgever viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Voorwaarde voor inschakeling

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau,...

OR/vakbond

... zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

NEN

Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers in de Metaal en Techniek alleen gebruik maken van uitzendbureaus met een SNA-keurmerk die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA).

Vakkrachten

Op de inleenkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek als bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V en VI van deze CAO met uitzondering van de artikelen 36a, 38, 40, 41, van toepassing, alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 van deze CAO.

Ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

METALEKTRO cao nr. 487

Definitie uitzendkracht

Artikel 9.2 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

c. Onder "niet in dienst zijnde werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:

- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter

beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen danwel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel

worden geacht te behoren tot de Metalektro;

- én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschik-

king stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in ar-

tikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van

de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van

Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoe-

ring van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staats

courant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan in-

dien en zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekerin-

gen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;

- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot

de Metalektro;

- én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Artikel 9.2 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

3. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

VERGEWISPLICHT

De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid de leden 3 en 4 wordt toegepast.

NEN

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

KETENBEPALING

Artikel 2.2 – Voorafgaande uitzendrelaties

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

OR EN VAKBONDEN

Artikel 9.2 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op elke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
- b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.

METALEKTRO HOGER PERSONEEL cao nr. 488

Definitie uitzendkracht

Onder "niet in dienst zijnde werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Werkingsfeerbepaling

uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:

- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
- én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
- én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Artikel 51 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegtoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

Vergewisplicht

De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid de leden 3 en 4 wordt toegepast.

NEN

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

OR en Vakbonden

Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.

MEUBELINDUSTRIE	EN	MEUBILERINGSBEDRIJVEN	CAO	NR.	526
------------------------	-----------	------------------------------	------------	------------	------------

Beloning en vergewisplicht

Indien een werkgever uitzendkrachten inleent en deze werkzaamheden laat verrichten op functieniveau C en hoger, zoals vermeld in bijlage I van deze CAO, dient deze inlenende werkgever zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever de uitzendkracht de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming, toekent.

De inlenersbeloning is samengesteld uit de volgende elementen, overeenkomstig de bepalingen zoals die gelden in de inlenende onderneming:

1. het naar tijdsruimte vastgesteld loon;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald;
5. kostenvergoeding voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege uitoefening van de functie;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij inlener bepaald.

NEN

Het bestuur van de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de onder deze CAO vallende bedrijven bij het inlenen van uitzendkrachten gebruik maken van een uitzendbureau dat Nen 4001 gecertificeerd is.

Ketenbepaling

Ziekte tijdens uitzendwerk en opvolgend werkgeverschap
 In het geval met een werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die vooraf zijn gegaan aan die arbeidsovereenkomst, mede in acht worden genomen. Echter, indien en voorzover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door één of meerdere periodes van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, zullen voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

MODE- EN SPORTDETAILHANDEL CAO NR. 727

Ketenbepaling

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Verlenging:

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan (zowel uitdrukkelijk als stilzwijgend) maximaal twee keer worden verlengd. De totale duur van de aaneengesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag daarbij niet meer zijn dan 36 maanden. Aansluitende arbeidsovereenkomsten met werkgevers die gezien het werk dat verricht wordt redelijkerwijs elkaars opvolger zijn (bijv. met uitzendbureau, na bedrijfsovername), tellen daarbij ook mee.

MODE-	INTERIEUR-	TAPIJT	EN	TEXTIELINDUATRIE	CAO	NR.	2535
-------	------------	--------	----	------------------	-----	-----	------

Opleiding

Waarvoor kunt u ESF-subsidie krijgen?

De werkgever kan een ESF-bijdrage ontvangen voor de cursuskosten van werkenden, dwz. zowel werknemers in loondienst, uitzendkrachten als zelfstandig ondernemers (eenmanszaak). Het opleidingsniveau van zowel de cursist als van de opleiding mag maximaal MBO-niveau 4 zijn.

NEN

Werkgevers zijn verplicht om gebruik te maken van in Nederland gevestigde uitzendbureaus die NEN 4400-1 gecertificeerd zijn, dan wel die door SNA (Stichting Normering Arbeid) geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400-1 certificering. Indien het een in het buitenland gevestigd uitzendbureau betreft, dient aan gelijkwaardige voorwaarden te worden voldaan en dient sprake te zijn van een NEN 4400-2 certificering.

Vakkracht

De werkgever dient zich ervan te gewispen dat aan een uitzendkracht-vakkracht na 4 maanden ten minste een uurloon wordt betaald conform deze CAO zoals aan werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van werkgever wordt betaald. Van uitzendkracht-vakkracht is sprake indien betrokkene in een en dezelfde functie meer dan vier maanden bij dezelfde werkgever in de sector werkzaam is geweest.

Ketenbepaling

Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde tijdsduur of voor het verrichten van een bepaald karwei worden voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever mede in acht genomen, met dien verstande dat – indien en voor zover een ter beschikking stelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF CAONR. 823

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

DEZE CAO IS NIET VAN TOEPASSING OP DE WERKGEVER DIE VOLDOET AAN DE VOLGENDE CUMULATIEVE VEREISTEN:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Voorwaarde voor inschakeling

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, ...

NEN

Het moet de inlenende werkgever bekend zijn dat de uitzendwerkgever ten behoeve van de inleenkracht de arbeidsvoorwaarden toepast, genoemd in dit artikel van de CAO, en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet nodig als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.

Vakkracht

Op de inleenkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die valt onder deze CAO, zijn de bepalingen ten aanzien van de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Ook zijn de werktijden van een gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing conform artikel 25 lid 1 van deze CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken VI en VII van deze CAO.

Ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt.

OR en Vakbonden

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

NEDERLANDSE SPOORWEGEN CAO NR. 604

Voorwaarde voor inschakeling en OR/vakbond

- de intentie is inhuur zoveel als mogelijk te verminderen. NS draagt er zorg voor om goed inzicht te behouden op de mate van inhuur. Hierover wordt regelmatig in het vakbondsoverleg gesproken en partijen beoordelen of omzetting in vaste banen mogelijk is. Uitgangspunten bij dit onderwerp zijn dat geen concessies worden gedaan aan benodigde kennis en vaardigheden en dat in situaties van fluctuaties dan wel voorziene afname van het werkaanbod de bezetting flexibel moet kunnen mee ademen. In alle andere situaties is uitgangspunt dat wordt gewerkt met eigen werknemers.

Overig bepalingen

Degene die geen arbeidsovereenkomst met NS heeft gesloten maar wel werkzaamheden voor NS verricht, komt niet in aanmerking voor reisfaciliteiten. Dit geldt eveneens voor degene die via een uitzendbureau bij NS te werk is gesteld.

OPEN TEELTEN cao nr. 1944

Definitie Uitzendkracht

uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder 1, in de zin van titel 7.10 BW. Met uitzendkrachten worden voor deze cao gelijk gesteld medewerkers van handmatige loonbedrijven of overige derden die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van de cao Open Teelten.;

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

Artikel 1 Werkingssfeer

7a. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten,

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Inlenersbeloning: de rehtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen in lid 1 en 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

NEN

Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA danwel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.

OPENBAAR VERVOER CAO nr. 163

Beloning en vergewisplicht

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de bepalingen in de artikelen 3, 9 (voorzoover van toepassing)19 en 19A, 20 (niet ATV, maar de uurloonwaarde), 21, 23, 32, 33 en 33A, 34, 35 (uurloonwaarde), 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 47 en 68, als ook de bijlagen 11 en 12 van deze CAO op overeenkomstige wijze worden toegepast op de uitzendkracht die als vakkracht en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.

- b) Tijdens de eerste 26 weken, die een uitzendkracht, niet zijnde een vakkracht, werkzaam is bij een werkgever, is de van toepassing zijnde uitzend-cao van toepassing. Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken overnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.

NEN

Bij de inhuur van uitzendkrachten zal de werkgever gebruik maken van gecertificeerde bedrijven, die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid en lid zijn van ABU of NBBU. Dit register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.

VAKKRACHT

Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht die als chauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van het vakdiploma CCV-B en/of Code 95.

Overige uitzendbepalingen

Uitzendkrachten hebben recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de inlenende werkgever indien zij:

- Goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit het schriftelijk personeelsdossier en
- Er formatieruimte is bij de inlenende werkgever en
- Op basis van een uitzendcontract één jaar (of maximaal 18 maanden indien de uitzendkrachten een opleidingstraject hebben gevolgd) werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde inlenende werkgever (of diens rechtsopvolger bij bijvoorbeeld een concessiewisseling).

Dit geldt voor alle uitzendcontracten die op of na 1 juli 2008 de genoemde termijn(en) overschrijden

ORGANON BIOSCIENCES CAO NR. 514

Definitie uitzendkracht

Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

Beloning

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinuïensdienst respectievelijk 40 uur per week voor overige medewerkers.

Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de CAO voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige CAO aangegeven percentage.

Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.

Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.

Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Organon BioSciences salarisschalen gebaseerde beloning.

Voorwaarde voor inschakeling

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;

- reorganisaties.

Ketenbepaling

Van art. 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW. In de zin van dit CAO-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW.

OR en vakbonden

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over de ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.

Hier wordt onder verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezig personeelsbestand,
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- ingeleende arbeidskrachten,
- overwerk,
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

PHILIPS CAO NR. 15

Voorwaarde voor inschakeling

Werkgeefster zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.

Ketenbepaling

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:

- a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan;
- b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet, voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan (ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het gestelde in art. 7:668a BW is niet van toepassing op de beëindiging van de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst. Onder arbeidsovereenkomst wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid

OR en Vakbonden

Naast het centraal overleg tussen partijen, zoals aangegeven in artikel 14.8, vindt in bedrijfsonderdelen op initiatief van het betrokken management dan wel vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

- Flexibiliteit

In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten.

RABOBANK cao nr. 1606

Ketenbepaling

Tijdelijke contracten worden maximaal twee keer verlengd. De totale looptijd van (verlengde) tijdelijke contracten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, is maximaal drie jaar. Loopt een contract langer of wordt een derde keer verlengd, dan wordt het laatste contract gezien als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook als de medewerker tussentijds naar een andere werkgever gaat die onder deze CAO valt en daar dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht.

Uitzend- of detachingsperiodes tellen alleen als contracttijd mee als het dezelfde of soortgelijke werkzaamheden betreffen en als het bovendien gaat om een periode van 6 maanden of meer.

Het totaal van de gewerkte uitzend- of detachingsperiodes die elkaar binnen 3 maanden opvolgen, worden bij elkaar opgeteld. Ze tellen als één periode mee bij de contractperiode.

RECREATIE CAO NR. 1165

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten op functieniveau 1 tot en met 3 ontvangen het loon dat is gebaseerd op de cao voor Uitzendkrachten. Uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten op of boven functieniveau 4 ontvangen het loon op basis van deze cao.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de cao voor uitzendkrachten van toepassing is en dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden van de cao voor uitzendkrachten toepast.

REISBRANCHE cao nr. 924

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

Uitzendkrachten vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Uitzendkrachten met dien verstande, dat de bepalingen in de CAO voor de Reisbranche zoals opgesomd onder sub a) tot en met sub f) van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Uitzendkrachten vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Uitzendkrachten met dien verstande, dat de bepalingen in de CAO voor de Reisbranche zoals opgesomd onder sub a) tot en met sub f) van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten:

- a. artikel 7, functie-indeling en beloning;
- b. artikel 8a, collectieve loonsverhoging;
- c. artikel 8b, individuele loonsverhoging;
- d. artikel 10, overwerk (toeslag);
- e. artikel 11, bijzondere uren (toeslag);
- f. artikel 18, vakantietoeslag.

Vergewisplicht

De werkgever is als inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die als uitzendkrachten aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld de beloning en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub1 van dit artikel.

NEN

De werkgever beperkt zich als inlener tot het gebruikmaken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendondernemingen.

SCHILDERS- AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF CAO NR. 759

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op de uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendwerknemers ter beschikking stelt aan een werkgever als bedoeld in artikel 1, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en uitzendondernemingen (NBBU), of voldoen aan elk van de hiernavolgende vereisten in welke gevallen de cao voor Uitzendkrachten van toepassing is.

NEN

Bij het inlenen van uitzendkrachten maakt de werkgever uitsluitend gebruik van ondernemingen, die geregistreerd zijn bij SNA (Stichting Normering Arbeid) en gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1, voorzover deze uitzendondernemingen zijn gevestigd in Nederland, en volgens NEN 4400-2 voorzover het buiten Nederland gevestigde ondernemingen betreft.

VAKKRACHT

1. Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht, die in het bezit is van ten minste een diploma schilder, niveau 2, dan wel de uitzendkracht, die in 42 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeit of gedurende het verrichten van uitzendarbeit, ten minste 24 maanden werkzaamheden heeft verricht in de zin van deze cao

2. De uitzendkracht die vakkracht is, dient vanaf het moment dat hij werkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is, te worden beloond volgens deze cao. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen:

- de van toepassing zijnde beloning als bedoeld in artikel 22, met uitzondering van lid 2, sub A en sub B, voor volwassenen;

- de van toepassing zijnde beloning in artikel 23, sub C voor jeugdigen;
- de toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren als bedoeld in de artikelen 25 tot en met 28;
- de arbeidsduurverkorting als bedoeld in de artikelen 33, lid 3b en 37, lid 1;
- de loonsverhoging als bedoeld in artikel 24;
- de kostenvergoedingen d.w.z. de reiskosten, uitrustingsvergoeding en overige vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40a, 42 en 43 (het één en ander voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
- de verhogingen i.v.m. leeftijd of diploma

Overige uitzendbepalingen

Werkgroep arbeidsmarkt in relatie tot flexibiliteit en zekerheid
Partijen stellen een werkgroep in die gedurende de looptijd van de cao gaat onderzoeken op welke wijze kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de wijze waarop arbeidsrelaties worden ingevuld. Daarbij gaat het onder meer om interne en externe flexibiliteit. Partijen zullen op korte termijn een gezamenlijke startnotitie opstellen en de contouren op hoofdlijnen vaststellen.

SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF Cao nr. 433

Definitie uitzendkracht

De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.

Beloning en vergewisplicht

De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.

Maximering aantal of tijd

Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij calamiteitenwerkzaamheden en vakantiewerk buiten beschouwing blijven.

NEN

Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid

SLAGERSBEDRIJF CAO NR. 748

Definitie uitzendkracht

medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van een opdrachtnemer, zoals omschreven in lid 19 van dit artikel, onder leiding en toezicht van een opdrachtgever zoals omschreven in lid 18 van dit artikel, inleenwerk ten behoeve van de opdrachtgever verricht.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Indien een uitzendkracht drie maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze cao zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 13 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

NEN

De opdrachtgever, zoals omschreven in artikel 1 van deze cao, is verplicht zich er van te verzekeren dat, ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikking stelling, de relevante bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.

SNS REAAL CAO NR. 1027

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Uitzendkrachten zullen ten minste worden beloond volgens het minimum van de functieschaal behorende bij de functie die zij bij werkgever vervullen.

Ketenbepaling

Bij de toepassing van het bepaalde onder a, b en/of c van dit artikel worden perioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding van in totaal maximaal 6 maanden waarin een werknemer op of na 1 januari 2001 op basis van uitzendarbeid of een detachingscontract werkzaam is geweest bij werkgever of een van diens rechtsvoorgangers of verbonden ondernemingen, buiten beschouwing gelaten.

OR en Vakbonden

De werkgever geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere arbeidsduur op de desbetreffende groep(en) werknemers of functies van toepassing verklaart en de periode waarvoor naar verwachting de langere arbeidsduur van toepassing zal zijn. Hij stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid hierover zijn oordeel uit te spreken en zelf met suggesties te komen. Bij dit overleg zullen worden betrokken:

a de resultaten van het emplooibaarheidsbeleid;

b het beleid ter zake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.

TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN CAO nr. 1285

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek

Beloning en vergewisplicht

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO heeft zich vóór die tewerkstelling ervan vergewist dat tussen die werknemer en diens werkgever is overeengekomen dat deze CAO wordt toegepast.

NEN

Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers in de Tankstationbranche en de Wasbranche alleen gebruik maken van uitzendbureaus met een SNA keurmerk, die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA). Indien er geen SNA Keurmerk is, zal het uitzendbureau tenminste moeten aantonen dat het de bepalingen van de CAO Tankstations en Wasbedrijven volgt. Dit laatste geldt evenzo indien bedrijven onderling personeel inlenen.

TAXIVERVOER CAO NR. 679

Definitie uitzendkracht

De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau arbeid verricht ten behoeve van de inlenende werkgever. Onder uitzendkrachten worden ook verstaan pay-rollers en gedetacheerden.

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- Uitzendondernemingen die lid zijn van de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
- Uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU);
- Uitzendondernemingen niet zijnde lid van NBBU of ABU, die weliswaar vallen onder de werkingssfeer van de CAO Taxivervoer, doch die daarnaast voldoen aan de volgende cumulatieve vereisten:

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

6.1 Regels betreffende uitzendkrachten

1. De artikelen 2.1 (arbeidstijd rijdend personeel), 2.2 (arbeidstijd niet rijdend personeel), 2.3 (dienstrooster) -echter met uitzondering van art. 2.3.2 (langer werken door de werknemer en intrekken roostervrije dag)-, 3.1 (inschaling), 3.6 (lonen rijdend personeel), 3.7 (loonsverhoging rijdend personeel), 3.8 (inschalingsmatrix), 3.10 (functiebeschrijving niet rijdend personeel), 3.11 (lonen niet rijdend personeel), 3.12 (loonsverhoging niet rijdend personeel), 3.13.2 (onregelmatigheidstoelage) 3.13.3 (overurenvergoeding), 3.13.4 (meeruren en overuren door de parttimer) en de bepalingen in hoofdstuk 7 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op de uitzendkracht als vakkracht (en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever), met dien verstande

dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren en met dien verstande dat met 'werkgever' steeds 'inlener' bedoeld wordt.

Vergewisplicht

De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan uitzendkrachten en vakkrachten die aan zijn onderneming te beschikking zijn gesteld loon, overige vergoedingen en premies worden betaald overeenkomstig lid 1.

MAXIMERING AANTAL OF TIJD

De werkgever mag niet meer dan 15% van de vigerende bruto loonsom (CAO loonsom en kosten ingehuurd personeel) aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van de CAO taxivervoer vallen.

NEN

De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan .De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 1 van dit onderdeel te zijn nagekomen indien hij gebruik maakt van gecertificeerde bedrijven die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid en lid zijn van ABU of NBBU. Het eerdergenoemde register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.

Vakkracht

1. De artikelen (...) van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op de uitzendkracht als vakkracht (en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever), met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren en met dien verstande dat met 'werkgever' steeds 'inlener' bedoeld wordt.
2. Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht die als taxichauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van een geldige chauffeurspas.

Overige uitzendbepalingen

6.2 REGELS BETREFFEND UITZENDBUREAUS

- b. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie van de uitlener plaatsvindt.
- c. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de afdracht aan de voor de uitlener van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.

TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF cao nr. 2297
--

Werkingsfeerbepaling uitzendkracht en/of uitzendorganisatie

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690.

Voorwaarde voor inschakeling

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

NEN

De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet vereist als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.

Vakkrachten

Op de inleenkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en senioren dagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek als bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V en VI van deze CAO met uitzondering van de artikelen 36a, 38, 40, 41, van toepassing, alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 van deze CAO.

Ketenbepaling

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

OR en Vakbonden

De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

TECHNISCHE GROOTHANDEL CAO NR. 730

Definitie Uitzendkracht

Zij die tegen vergoeding als arbeidskrachten aan de werkgever voor het verrichten van in zijn of haar onderneming gebruikelijke arbeid ter beschikking worden gesteld door natuurlijke of rechtspersonen die deze terbeschikkingstelling bedrijfsmatig uitoefenen.

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn of haar uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld, echter met een salaris behorende bij 0-functiejaren en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep. Voor uitzendkrachten zijn eveneens van toepassing de overwerktoeslagen.

Vergewisplicht

De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten het in lid 2 bepaalde toepast alsmede de van toepassing zijnde bepalingen uit de CAO voor Uitzendkrachten.

NEN

Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan de NEN 4400-1, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau betreft voldoen aan de NEN 4400-2 voor buitenlandse ondernemingen.

Ketenbepaling

De periode als uitzendkracht wordt altijd als één overeenkomst voor bepaalde tijd beschouwd.

OR en Vakbonden

Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever mededeling doen aan de ondernemingsraad en deze raad daarbij inlichten omtrent het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten, de verhouding van dit aantal tot het aantal werknemers dat in vaste dienst is, de aard van de door hen verrichte werkzaamheden alsmede de duur daarvan en de totale kosten die met het tewerkstellen van de uitzendkrachten gemoeid zijn.

TIMMERINDUSTRIE cao nr. 51

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, ontvangt minimaal een beloning, inclusief toeslagen zoals genoemd in artikel 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

Vergewisplicht

De onderneming die arbeidskrachten inleent ("inleener") dient zich er van te verzekeren dat het uitzendbureau pp de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten de arbeidsvoorwaarden zoals hierboven genoemd toepast.

Maximering aantal of tijd

Tijdelijk ingeleende arbeidskrachten die langer dan negen maanden per jaar arbeid verrichten in de Timmerindustrie, krijgen deze arbeid aangeboden in de vorm van een arbeidsovereenkomst met tenminste de arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in deze CAO.

Opleiding

een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, heeft tevens recht heeft op scholing.

Voorwaarde voor inschakeling

Het personeelsbeleid zal erop gericht zijn zoveel mogelijk met eigen personeel de benodigde productie te vervaardigen. Mocht dit door bepaalde omstandigheden voor korte tijd niet mogelijk zijn, dan kan de werkgever gebruik maken van ingeleende tijdelijke arbeidskrachten.

NEN

Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureau zal alleen nog gebruik mogen worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid.

Ketenbepaling

Werkt een werknemer eerst bij een bepaald bedrijf via (bijvoorbeeld) een uitzend- of detacheringbureau en treedt hij vervolgens in dienst op contract voor bepaalde tijd, dan is er sprake van "opvolgend werkgeverschap". Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst die de werknemer had bij het uitzend- of detacheringbureau meetelt voor de "3x3-regel".

V&D B.V. cao nr. 3005

Voorwaarde voor inschakeling

De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten in de gevallen waarin:

- de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerker niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen;
- sprake is van een naar de aard van de omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.

Ieder jaar zal aan de OR een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

Ketenbepaling

Bij de telling van het aantal verlengingen (zie lid 3) wordt een eventuele uitzendperiode voorafgaande aan de indiensttreding bij de werkgever in zijn geheel gezien als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

OR en Vakbonden

Ieder jaar zal aan de OR een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

VERPLEEG- VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG cao nr. 2948

Voorwaarde voor inschakeling

Artikel 4.6 Inzet uitzendkrachten (treedt in werking per 1 september 2012 en geldt tot en met 31 december 2014). De werkgever streeft naar het zoveel mogelijk beperken van de inzet van uitzendkrachten.

OR en Vakbonden

De werkgever verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst cao nr. 637

OR en Vakbonden

De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkzaam is. In het algemeen zal de werkgever voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden, alsmede deeltijdvacatures geen gebruikmaken van door uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten dan na raadpleging van de ondernemingsraad.

WONEN cao nr. 838

Voorwaarde voor inschakeling

Uitzendkrachten worden slechts ingehuurd als er door de aard van het werk alleen tijdelijk behoefte is aan extra personeel of als het werk van een afwezige werknemer niet kan worden opgevangen of uitgesteld.

WOONDIENSTEN Cao nr. 833

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

De salariëring van uitzendkrachten moet gelijkwaardig zijn aan de artikelen 4.3 en 4.4.

Opleiding

Uitzendkrachten nemen op dezelfde wijze als werknemers deel aan functiegebonden scholingsfaciliteiten van de werkgever.

Ziekenhuizen cao nr. 156

Beloning ea arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten algemeen

Aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen valt, zal het uitzendbureau/detacheringsbureau overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende organisatie.

Ketenbepaling

Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde instelling, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW lid 2 blijft van toepassing.