Uitzenden naar Nederland

Toelichting op de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* voor in Nederland ter beschikking gestelde werknemers wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse arbeidsrecht en voor diens werkgevers

ABU

Inhoudsopgave

1. Inleiding
1.1 Is deze brochure van toepassing? 4
1.2. Belangrijkste begrippen 5

2. Arbeids- en rusttijden 5

3. Beloning
3.1 De ABU-CAO-beloning 5
3.1.1 De functiegroep 5
3.1.2 De salaristabel 6
3.1.3 Salarissen jeugdigen 6
3.2 Wat houdt de inlenersbeloning in? 6
3.2.1 Wanneer wordt de inlenersbeloning toegepast? 6
3.3 Vakantiewerkers 7
3.4 Toeslagen en kostenvergoedingen 7
3.5 Onregelmatige werktijden 7
3.6 Overwerktoeslag 7
3.7 Kostenvergoeding 8

4. Vakantie & verlof
4.1 Vakantiedagen 8
4.2 Vakantiebijslag 8
4.3 Feestdagen 8
4.4 Kort verzuim en buitengewoon verlof 8

5. Gezondheid & veiligheid 8

6. Overige arbeidsvoorwaarden
6.1 Gelijkberechtiging 9
6.2 Voorwaarden van uitzending 9
6.3 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland 9

7. Naleving
7.1 SNCU 9
7.2 Schadevergoeding 9

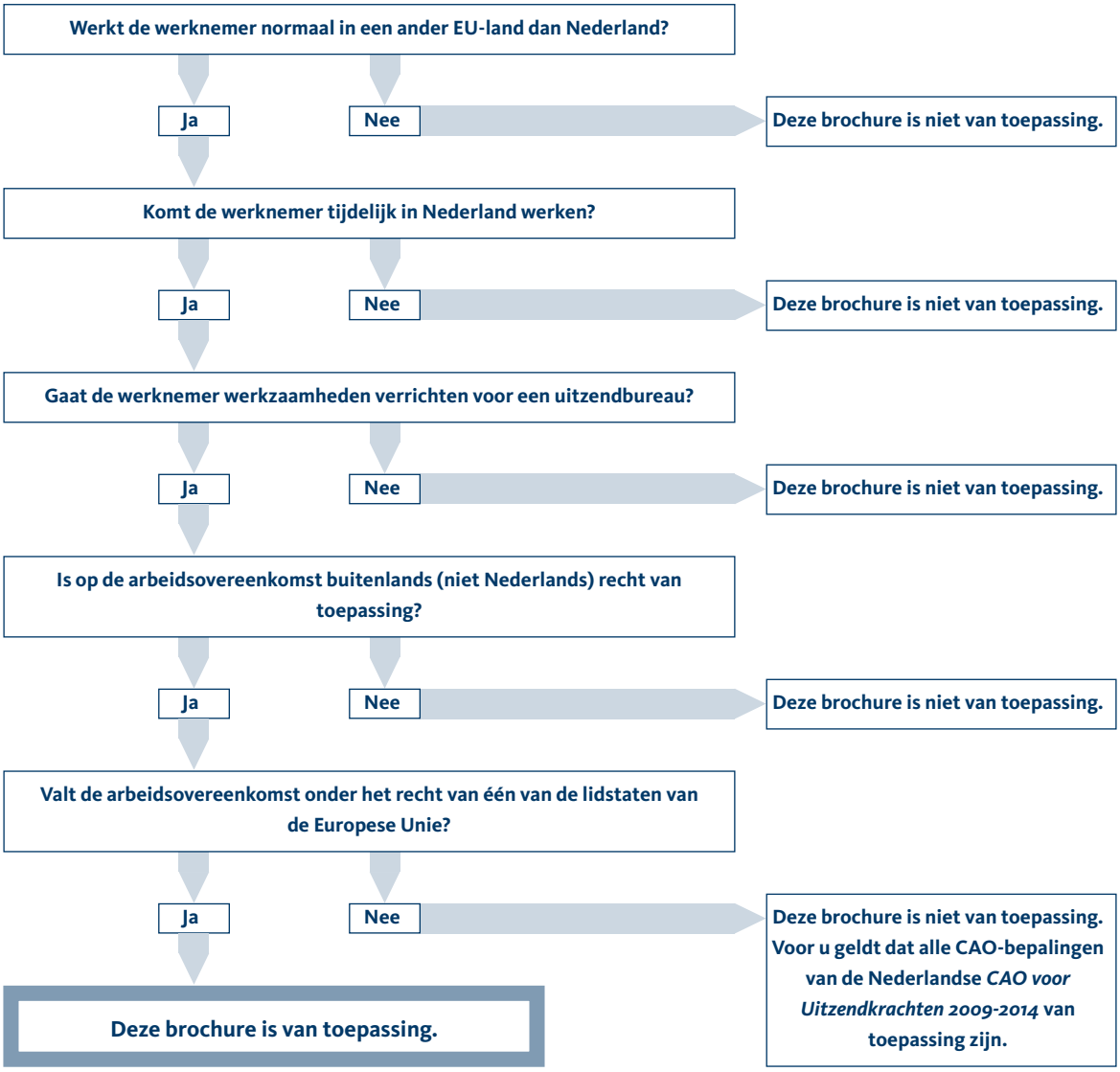
Bijlage 1 Beloningsregeling uitzendkrachten 11
Bijlage 2 Uitzendkrachten tijdelijk ter beschikking gesteld in Nederland 13

1. Inleiding

Als een uitzendkracht in dienst is van een buitenlands uitzendbureau en hij komt tijdelijk in Nederland werken, dan is op zijn arbeidsverhouding de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) van toepassing. Deze op Europese regelgeving gebaseerde wet bepaalt welke Nederlandse arbeidsvoorwaarden verplicht moeten worden toegepast op deze arbeidsverhouding. Het gaat daarbij zowel om bepaalde wettelijke regels als om bepalingen uit algemeen verbindend verklaarde CAO's. In deze brochure wordt antwoord gegeven op de vraag, tijdens de algemeen verbindend verklaarde *CAO voor Uitzendkrachten*, welke algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* moeten worden toegepast, zodra een uitzendkracht tijdelijk in Nederland aan het werk gaat[1]. Voor algemene informatie over de Waga wordt u verwezen naar de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.rijksoverheid.nl).

1.1 Is deze brochure van toepassing?

U kunt onderstaand schema volgen om vast te stellen of deze brochure op een arbeidsovereenkomst van toepassing is.



[1] *Voor de precieze omschrijving van de arbeidsvoorwaarden wordt u verwezen naar de* CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014. *Daar waar strijd lijkt te zijn tussen de tekst van de* CAO voor Uitzendkrachten *en de tekst van deze brochure, prevaleert de tekst van de* CAO voor Uitzendkrachten.

1.2 Belangrijkste begrippen

Hieronder worden de belangrijkste begrippen uitgelegd:

a. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
b. **uitzendonderneming**: iedere natuurlijke of rechtspersoon die overeenkomstig het nationale recht, arbeidscontracten of arbeidsbetrekkingen met uitzendkrachten aangaat teneinde deze ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar tijdelijk onder toezicht van genoemde ondernemingen te werken;
c. **uitzendkracht**: een persoon met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendonderneming teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht van genoemde onderneming tijdelijk te werken;
d. **uitzendarbeid**: de arbeid, bedoeld onder a.;
e. **opdracht**: de periode tijdens welke de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht van genoemde onderneming tijdelijk te werken;
f. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
g. **opdrachtgever**: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wie en onder wiens toezicht een uitzendkracht tijdelijk werkt;
h. **inlener**: zie opdrachtgever;
i. **feitelijk loon**: het met inachtneming van het in de *CAO voor Uitzendkrachten* toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag;
j. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
k. **verblijfsduur**: de gehele periode dat een uitzendkracht bij een inlener werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
l. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht.

Bijlage 2 bevat een tabel met een verwijzing naar de artikelen uit de *CAO voor Uitzendkrachten* die van toepassing zijn op de uitzendovereenkomst die niet wordt beheerst door het Nederlandse recht en waarbij de uitzendkracht tijdelijk gaat werken bij een opdrachtgever in Nederland. Niet ieder artikel in de CAO is in zijn volledigheid van toepassing op deze uitzendovereenkomsten. Bij sommige artikelen heeft een wijziging of toevoeging plaatsgevonden. In hoofdstuk 2 tot en met 7 wordt een korte uitleg gegeven over de bepalingen die voor de betreffende uitzendovereenkomsten van belang zijn. Hierbij wordt ook melding gemaakt van de relevante artikelnummers uit de *CAO voor Uitzendkrachten*. In bijlage 2 is geregeld op welke manier het betreffende CAO-artikel van toepassing is. De gehele tekst van de *CAO voor Uitzendkrachten* is verkrijgbaar via de site van de ABU (www.abu.nl).

2. Arbeids- en rusttijden

De arbeids- en rusttijden van de uitzendkracht zijn in beginsel gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden. De uitzendkracht en de uitzendonderneming kunnen echter wel een afwijkend arbeidspatroon overeenkomen. De arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht zal de bij de opdrachtgever geldende uiterste grenzen niet overschrijden. De rusttijden voor de uitzendkracht mogen niet korter zijn dan de bij de opdrachtgever geldende rusttijden. Voordat de werkzaamheden een aanvang nemen bij de opdrachtgever komen de uitzendkracht en de uitzendonderneming de geldende werktijden schriftelijk overeen.

Artikel 34 van de CAO voor Uitzendkrachten *heeft betrekking op de arbeids- en rusttijden. Artikel 11 van de* CAO voor Uitzendkrachten *heeft betrekking op de tijdsverantwoording (werkbriefje).*

3. Beloning

In de *CAO voor Uitzendkrachten* is een beloningsregeling opgenomen. In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe de uitzendkracht ingeschaald moet worden. Met behulp van die inschaling wordt het minimale brutosalaris bepaald waar de uitzendkracht recht op heeft. De CAO kent twee beloningsregelingen:

- de ABU-beloningsregeling;
- de inlenersbeloning.

3.1 ABU-CAO-beloning

De eerste 26 weken dat een uitzendkracht werkt voor een inlener gelden de beloningsregels van de ABU-CAO, tenzij ervoor gekozen wordt om direct vanaf de eerste dag inlenersbeloning toe te passen.
De beloningsregels van de ABU-CAO staan in artikel 22 t/m 28 en Bijlage I van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Voor de bepaling van het minimale loon waar de uitzendkracht recht op heeft, zijn twee zaken van belang, namelijk:

- de functiegroep;
- de salaristabel.

3.1.1 De functiegroep

Er zijn negen functiegroepen waarin uitzending kan plaatsvinden. De functies worden aan de hand van de formele beslisregels ingedeeld. Hierbij spelen de aard van het werk, het niveau van de vereiste kennis en de mate van zelfstandigheid een rol. De functie bepaalt dus

in welke functiegroep en welke salarisschaal de uitzendkracht wordt ingedeeld. In bijlage 1 van deze brochure is de volledige functietabel opgenomen. In de functietabel is een aantal referentiefuncties opgenomen.

3.1.2 De salaristabel

In artikel 22 van de *CAO voor Uitzendkrachten* staan de uurlonen. De salaristabel bestaat uit negen salarisschalen met een begin- en een eindsalaris. Deze negen salarisschalen komen overeen met de negen functiegroepen. Er kan gebruikgemaakt worden van de instroom- en de normtabel. De uitzendkracht wordt in de instroomtabel ingedeeld wanneer hij geen werkervaring heeft.

de instroomtabel (per 1 juli 2012)

Functiegroep	*Beginsalaris (per uur in euro's)*
1	8,41
2	8,41
3	8,41

Alleen de volgende doelgroepen komen voor toepassing van de instroomtabel in aanmerking:

- schoolverlaters;
- herintreders;
- re-integratiedoelgroepen;
- langdurig werklozen;
- vakantiewerkers (zie ook onder 3.3).

Opmerking: de instroomtabel kan maximaal een jaar worden gehanteerd, daarna moet de normtabel verplicht worden gehanteerd en/of is na 26 gewerkte weken bij dezelfde opdrachtgever het verplicht om de inlenersbeloning te volgen.

In alle andere gevallen geldt de normtabel (in euro's per 4 juli 2012):

Functiegroep	*Beginsalaris (per uur in euro's)*
1	8,73
2	8,99
3	9,33
4	9,76
5	10,19
6	10,69
7	11,33
8	12,03
9	12,85

3.1.3 Salarissen jeugdigen

Voor uitzendkrachten die jonger dan 23 jaar zijn, wordt het salaris procentueel afgeleid van het uurloon zoals dat is opgenomen in de instroom- hetzij normtabel. Per leeftijdscategorie geldt een ander percentage:

Leeftijd	*Percentage van het uurloon conform de instroom- of normtabel*
15	30%
16	34,5%
17	39,5%
18	45,5%
19	52,5%
20	61,5%
21	72,5%
22	85%

Voor de bepaling van het feitelijk loon wordt bij jeugdigen voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden. Bereikt de uitzendkracht bijvoorbeeld in een bepaald jaar de leeftijd van 19 jaar dan geldt voor hem voor dat gehele kalenderjaar 52,5% van het uurloon in de norm- hetzij instroomtabel. Het uurloon wordt zoals hierboven is aangegeven vastgesteld op basis van het functieprofiel en de ervaring.

3.2 Wat houdt de inlenersbeloning in?

Als de inlenersbeloning van toepassing is, dan heeft de uitzendkracht voor een aantal specifiek benoemde elementen recht op eenzelfde beloning als de werknemer die hetzelfde werk doet, maar die in dienst is bij de inlener. Het gaat hierbij om het periodeloon in de schaal, de arbeidsduurverkorting, toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en ploegendiensten, de initiële loonsverhogingen, kostenvergoedingen en periodieken. De arbeidsduurverkorting kan, ter keuze van de uitzendonderneming, behalve in geld ook in extra vrije tijd omgezet worden. Daarbij geldt wel de toeslagfactor van de inlener.

De inlenersbeloning zal meestal hoger liggen dan de beloning van de *CAO voor Uitzendkrachten*, maar kan op grond van de CAO van de inlener of diens algemeen verbindend verklaarde branche-CAO ook lager zijn. De arbeidsvoorwaarden verschillen per inlener, afhankelijk van de sector waarin gewerkt wordt.

Meer over de inlenersbeloning staat vermeld in artikel 19 lid 5 van de CAO voor Uitzendkrachten.

3.2.1 Wanneer wordt de inlenersbeloning toegepast?

De inlenersbeloning kan in de volgende gevallen worden toegepast:

1. vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht bij de inlener werkt; *of*
2. vanaf het moment dat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde inlener heeft gewerkt; *of*
3. als er sprake is van een afzonderlijke regeling voor vakkrachten.

Situatie 1: de uitzendonderneming kan ervoor kiezen om vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht bij de inlener werkt de inlenersbeloning toe te passen. Hier moet de uitzendkracht wel mee akkoord gaan en de uitzendonderneming moet dit schriftelijk bevestigen. Alle

andere uitzendkrachten die hetzelfde werk doen bij die inlener hebben dan ook recht op die inlenersbeloning.

Situatie 2: na 26 weken bij één en dezelfde inlener gewerkt te hebben, moet de inlenersbeloning verplicht worden toegepast voor de uitzendkracht. Dit is ongeacht de functie die de uitzendkracht heeft uitgevoerd. Deze regel gaat boven alle andere regelingen over de beloning.
Als de uitzendkracht 26 weken of langer niet heeft gewerkt bij de inlener, dan kan opnieuw het ABU-CAO-loon gelden. Voor de bepaling van het moment waarop de inlenersbeloning (weer) moet worden toegepast, begint de telling van het aantal gewerkte weken opnieuw. Als de uitzendkracht naar een andere inlener gaat, mag de uitzendonderneming opnieuw kiezen voor ofwel de beloning uit de *CAO voor Uitzendkrachten* ofwel de inlenersbeloning.

Situatie 3: er is één uitzondering mogelijk met betrekking tot het moment en de wijze waarop de inlenersbeloning moet worden toegepast. Als op de inlenende onderneming een CAO van toepassing is die een zogenaamde vakkrachtenbepaling bevat, dan moet de inlenersbeloning voor de uitgezonden vakkrachten direct vanaf de eerste dag van de verblijfsduur worden toegepast. De uitzendonderneming kan er dan dus niet voor kiezen om voor deze uitzendkrachten 26 gewerkte weken te wachten met het toepassen van de inlenersbeloning. De partijen die zijn betrokken bij totstandkoming van de CAO van de inlener moeten wel eerst van een dergelijke vakkrachtenbepaling melding maken bij de beloningscommissie van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Die zal uiteindelijk een beslissing nemen over de beloningsregeling die voor die specifieke groep vakkrachten van toepassing zal zijn. Op de site van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten is een lijst opgenomen met de CAO's waarvoor een vakkrachtenbepaling van toepassing is.

3.3 Vakantiewerkers

Onder vakantiewerkers wordt verstaan scholieren, studenten en andere studerenden, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming. De bijzondere regeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van vakantiewerkers is slechts van toepassing in de periode van 1 juni tot 1 september.

De in deze brochure opgesomde bepalingen gelden verder ook voor vakantiewerkers, met uitzondering van de bepaling over de opbouw van vakantie-uren. De vakantiewerker heeft recht op 13 1/3 uur vakantie voor iedere volledig gewerkte werkmaand. Als een vakantiewerker geen volledige werkmaand heeft gewerkt, dan heeft hij recht op een evenredig deel van de genoemde 13 1/3 uur. Daarnaast hebben vakantiewerkers geen recht op reserveringen voor kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen. Meer over vakantiewerkers staat vermeld in artikel 39 van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

3.4 Toeslagen en kostenvergoedingen

In sommige gevallen heeft de uitzendkracht recht op een hoger loon per uur dan normaal. Bijvoorbeeld als er wordt gewerkt op onregelmatige werktijden, of als er sprake is van overwerk. Als het ABU-CAO-loon wordt toegepast, dan gelden de regels zoals ze in de volgende paragrafen worden uitgelegd.

Als de inlenersbeloning wordt toegepast, dan gelden daarvoor de regels van het inlenende bedrijf.

3.5 Onregelmatige werktijden

In artikel 25 van de *CAO voor Uitzendkrachten* staan de regels omtrent onregelmatige werktijden. De uitzendkracht die op onregelmatige werktijden werkt, heeft recht op een toeslag op het feitelijk loon. De hoogte van die toeslag is opgenomen in de onderstaande tabel.

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tijdzone *Periode*	*Vroeg* *00.00-07.00 uur*	*Normaal* *07.00-18.00 uur*	*Laat* *18.00-00.00 uur*
maandag	1.50	1.00	1.25
dinsdag	1.50	1.00	1.25
woensdag	1.50	1.00	1.25
donderdag	1.50	1.00	1.25
vrijdag	1.50	1.00	1.25
zaterdag	1.50	1.50	1.50
zondag	1.50	1.50	1.50
feestdag op maandag-vrijdag	1.50	1.50	1.50
feestdag op zaterdag-zondag	2.00	2.00	2.00

Indien de uitzendonderneming de inlenersbeloning toepast, dan wordt ook de onregelmatigheidstoeslag van de inlener toegepast. De bovenstaande tabel geldt in zo'n geval dus niet. De toeslag voor onregelmatige werktijden kan ook in de vorm van compensatie-uren worden uitgekeerd, in plaats van als verhoging van het feitelijk loon.

3.6 Overwerktoeslag

In artikel 26 van de *CAO voor Uitzendkrachten* staan de regels omtrent de overwerktoeslag. Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van het feit of er sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur. Het kan hier gaan om de gebruikelijke arbeidsduur per dag, per week, of het bij regeling of rooster vastgestelde aantal uren. De extra werktijd

die plaatsvindt aansluitend op de normale werktijd en die niet langer duurt dan een halfuur wordt niet als overwerk aangemerkt. De toeslagfactor zal minimaal 1.25 bedragen.

De uitzendkracht die overwerktoeslag krijgt, heeft geen recht op onregelmatigheidstoeslag. Maar, als er al op een onregelmatige werktijd wordt gewerkt (de uitzendkracht heeft al recht op onregelmatigheidstoeslag) en de uitzendkracht werkt vervolgens over, dan heeft de uitzendkracht wel recht op overwerktoeslag. De toeslag voor overwerk kan ook in de vorm van compensatieuren worden uitgekeerd.

Indien de uitzendonderneming de inlenersbeloning toepast, dan wordt ook de overwerktoeslag van de inlener toegepast.

3.7 Kostenvergoeding

Kosten die de uitzendkracht maakt in de uitoefening van zijn functie worden op grond van artikel 28 van de *CAO voor Uitzendkrachten* door de uitzendonderneming vergoed, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de kostenvergoeding kan vrij van loonheffing en premies worden uitbetaald;
- de kostenvergoeding moet gebruikelijk zijn bij de inlener in vergelijkbare functies;
- de kostenvergoeding moet noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Wederom: als de inlenersbeloning toegepast wordt, dan worden de kostenvergoedingen van de inlener toegepast.

4. Vakantie & verlof

4.1 Vakantiedagen

In artikel 35 van de *CAO voor Uitzendkrachten* is de vakantiedagenregeling opgenomen. De uitzendkracht heeft over iedere maand die hij volledig werkt (fulltime) recht op zestien uur vakantie (of een evenredig deel daarvan, in het geval van parttime werk of als niet de gehele maand gewerkt wordt).

Als de uitzendkracht vakantie opneemt, dan wordt zijn feitelijk loon doorbetaald. Aan het einde van de uitzendovereenkomst zullen vakantiedagen waar hij nog recht op heeft, maar die hij nog niet heeft opgenomen, worden uitbetaald. Op verzoek van de uitzendkracht kunnen de vakantiedagen ook tussentijds worden uitbetaald terwijl er geen sprake is van een opname van een vrije dag, maar dit kan alleen voor de zogenaamde “bovenwettelijke” vakantiedagen. Dat wil zeggen volgens het Nederlandse recht dat een werknemer recht heeft op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week.

4.2 Vakantiebijslag

Naast vakantiedagen heeft de uitzendkracht ook recht op vakantiebijslag. Dit wordt benoemd in artikel 36 van de *CAO voor Uitzendkrachten*. De vakantiebijslag bedraagt acht procent van het feitelijk loon. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.

Als de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie opneemt van ten minste vijf werkdagen, dan mag de vakantiebijslag worden uitgekeerd door de uitzendonderneming. De uitzendkracht moet hiertoe een verzoek doen aan de uitzendonderneming waarvoor hij werkt.

4.3 Feestdagen

In artikel 38 van de *CAO voor Uitzendkrachten* is de regeling ten aanzien van feestdagen opgenomen. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van de *CAO voor Uitzendkrachten* wordt, voor zover deze niet vallen op een zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koninginnedag of een daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

Op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, heeft de uitzendkracht recht op doorbetaling van het feitelijk loon. Als de uitzendkracht de uitzendonderneming daarom verzoekt, moet deze in de gelegenheid worden gesteld om op een andere feestdag dan de hiervoor aangegeven dagen een vakantiedag op te nemen.

4.4 Kort verzuim en buitengewoon verlof

De regeling voor kort verzuim en buitengewoon verlof is opgenomen in artikel 37 van de *CAO voor Uitzendkrachten*. In bijzondere omstandigheden zoals bij een huwelijk van de uitzendkracht of bij een huwelijk van naaste familie, bij gezinsuitbreiding of overlijden van naaste familie kan een beroep worden gedaan op buitengewoon verlof met recht op doorbetaling van het loon. Dit buitengewoon verlof kan variëren van een tot twee dagen.

5. Gezondheid & veiligheid

De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht voor de aanvang van de werkzaamheden over de vereiste (beroeps)kwalificaties en de eventueel aanwezige veiligheidsrisico’s. De uitzendkracht ontvangt van de uitzendonderneming deugdelijke en begrijpelijke arboinstructies om de eventuele veiligheidsrisico’s zoveel mogelijk te beperken.

De uitzendonderneming spreekt met de inlener af dat deze zich ten opzichte van de uitzendkracht gedraagt op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.

6. Overige arbeidsvoorwaarden

6.1 Gelijkberechtiging
In de Nederlandse wetgeving is bepaald dat iedereen die zich in Nederland bevindt in gelijke gevallen gelijk zal worden behandeld. Uitzendondernemingen wijzen op grond hiervan discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af. In artikel 9 van de *CAO voor Uitzendkrachten* vindt u dit terug.

6.2 Voorwaarden van uitzending
De uitzendonderneming overhandigt de uitzendkracht de tekst van de CAO-bepalingen van bijlage IV van de *CAO voor Uitzendkrachten* en de daarbij behorende uitleg zoals in deze brochure beschreven. Voor deze brochure kan de uitzendkracht ook verwezen worden naar de vindplaats op internet, www.abu.nl, Publicaties.

De uitzendonderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring. Hierbij houden zij rekening met de inhoud van bijlage IV van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Als de inlenersbeloning van artikel 19 lid 5 van de CAO wordt toegepast, dan zal bij het maken van de afspraken ook rekening worden gehouden met de geldende regeling bij de inlener.

Het toepassen van arbeidsvoorwaarden die afwijken van de opgesomde CAO-bepalingen voor uitzendkrachten en de bijlagen is slechts toegestaan als die arbeidsvoorwaarden gunstiger zijn voor de uitzendkracht. Dit dient te blijken uit de schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring tussen uitzendonderneming en uitzendkracht. Als de inlenersbeloning wordt toegepast, kan deze zowel lager als hoger zijn dan de belonings- of toeslagentabellen van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

6.3 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
Is de uitzendkracht buiten Nederland geworven om in Nederland (tijdelijk) te werken als uitzendkracht, dan zijn naast de eerder genoemde algemene bepalingen in de ABU-*CAO voor Uitzendkrachten* ook enkele specifieke bepalingen op de uitzendkracht van toepassing. De bijzondere arbeidsvoorwaarden gaan onder andere over huisvestingsnormen, veiligheid, voorlichting en sociale begeleiding. De details van deze voorwaarden staan in de artikelen 44 en 45 van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

7. Naleving

7.1 SNCU
Er is een stichting - Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) - opgericht door de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de CAO. De stichting is gevestigd te Barendrecht en heeft haar secretariaat op postbus 9438, 3007 AK Rotterdam. Meer informatie over de SNCU: www.sncu.nl.

De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door wetgeving en de partijen die betrokken zijn bij deze CAO gemachtigd al datgene te doen dat hiervoor nuttig en noodzakelijk kan zijn.

De uitzendonderneming is verplicht aan te tonen dat de CAO-bepalingen getrouwelijk worden nageleefd. De uitzendonderneming moet hierbij rekening houden met de reglementen van de SNCU.

De uitzendonderneming moet een deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie voeren. Hieronder wordt onder meer begrepen:

Artikel 6 lid 2	Voorwaarden van uitzending van deze bijlage;
Artikel 11	Tijdverantwoording;
Artikel 18	Functie-indeling;
Artikel 19	Beloning van deze bijlage;
Bijlage II, 2	Loonafrekening van deze bijlage;
Artikelen 3 en 4	van de Uitvoeringsbepalingen bij bijlage II.

De uitzendonderneming is niet verplicht een dubbele administratie (in zowel land van vestiging als in Nederland) te voeren. De uitzendonderneming is wel gehouden mee te werken aan een onderzoek van de SNCU als daartoe een verzoek wordt gedaan. Dit houdt in ieder geval in dat de door de SNCU verzochte informatie betreffende de loonadministratie aan de SNCU wordt verstrekt door de uitzendonderneming.

Indien de uitzendonderneming de *CAO voor Uitzendkrachten* niet naleeft, kan dit gemeld worden op www.meldenhelpt.nl.

7.2 Schadevergoeding
Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de SNCU gedurende ten minste veertien dagen nalatig blijft de vanwege de SNCU verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan de SNCU een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De SNCU kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de SNCU gedurende veertien dagen volhardt bij het niet naleven van de CAO op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij – onverminderd het in de voorgaande alinea gestelde – verplicht aan de SNCU een door het bestuur daarvan te bepalen schadevergoeding

te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.

De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die de SNCU maakt en de ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de SNCU tot dekking van de kosten die de SNCU moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO wordt nageleefd. De SNCU hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

De hierboven genoemde bepalingen laten wettelijke sancties vanwege overtreding van de regels inzake arbeidsvoorwaarden onverlet.

Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten

Functieraster

Functie-groep	FUNCTIEKENMERKEN A Aard van het werk	B Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	C Mate van zelfstandigheid
Groep 1	Zeer eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor geen vakkennis en slechts een geringe ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht
Groep 2	Eenvoudige werkzaamheden van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor zeer beperkte vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht
Groep 3	Eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor enige mate van vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, met een geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werkindeling en werkvolgorde
Groep 4	Minder eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vakkennis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, waarbij in beperkte mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkindeling en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 5	Moeilijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen.	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkennis en de daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkindeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 6	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis en een ruime mate van vaardigheid/ervaring is vereist. Aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 7	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens het hetzelfde werkpatroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vakuitoefening, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 8	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer specialistisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschatten van ontwikkelingen e.d.
Groep 9	Specialistische en/of organisatorische/coördinerende werkzaamheden die bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied ("vakspecialist") resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisatorisch werkgebied vragen	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau of academisch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/organisatorisch) initiëren en ontwikkelen

	DISCIPLINES/REFERENTIEFUNCTIES			
	Administratie **I**	**Productie, techniek en logistiek** **II**	**(Para)-medisch** **III**	**Overige** **IV**
Geen tot geringe beroepsopleiding	-Archiefmedewerker	-Productiemedewerker -Inpakker -Algemene Dienstmedewerker -Magazijnmedewerker A -Bijrijder (lader/losser)		-Caissière -Winkelmedewerker -Schoonmaker A -Agrarisch medewerker -Afwasser -Keukenhulp
Geen tot geringe beroepsopleiding	-Administratief medewerker A -Medewerker tekstverwerking -Postkamermedewerker	-Magazijnmedewerker B -Heftruckchauffeur -Loodsmedewerker (lader/losser) -(Post)sorteerder -Orderverzamelaar -Hulpmonteur/montage-medewerker -Postbesteller	-Thuishulp (basis)	-Call centre medewerker A -Schoonmaker B -Cateringmedewerker -Medewerker bediening (horeca)
vmbo-/ mavo-niveau	-Administratief medewerker B -Receptioniste/ Telefoniste A -Telefoniste	-Chauffeur bestelauto / koerier -Magazijnmedewerker C -Machinebediener	-Verpleegassistent	-Call centre medewerker B -Winkelverkoper detailhandel -Administratief medewerker verkoop binnendienst -Serveerster -Kok productie -Portier (hotel)
vmbo-niveau + gerichte ervaring	-Secretaresse A -Administratief medewerker C -Receptioniste/Telefoniste B	-Onderhoudsmonteur A	-Verzorgende thuishulp -Verpleeghulp	-Call centre Medewerker C -Hostess
vmbo-niveau + gespecialiseerde vervolgopleiding	-Secretaresse B -Administratief medewerker D	-Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner -Onderhoudsmonteur B -Constructiebankwerker -Tekenaar WTB	-Ziekenverzorgende	-Verkoop binnendienst medewerker A -Kelner (luxe restaurant) -Zelfstandig werkende kok -Receptioniste (hotel)
mbo afgerond/ havo	-Secretaresse C -Boekhouder	-E&I-monteur	-Gespecialiseerde verzorgende thuishulp	-Verkoop binnendienst medewerker B -Systeembeheerder A -Chefkok klein restaurant
mbo + gerichte ervaring	-Secretaresse D	-Tekenaar/constructeur WTB	-Verpleegkundige orthopedie	-Systeembeheerder B -Applicatieprogrammeur A -Vertegenwoordiger -Restaurantmanager fast-food
hbo	-Bedrijfseconomisch analist -Managementassistant	-Chef onderhoud	-Fysiotherapeut -IC-verpleegkundige	-Docent basisonderwijs -Verkoper A -Applicatieprogrammeur B -Personeelsfunctionaris
hbo/academisch	-Chef financiële administratie	-Constructeur WTB -Chef productie	-Hoofd fysiotherapie	-Bedrijfsleider hotel/restaurant -Docent middelbaar beroepsonderwijs -Verkoper B

Bijlage 2 Uitzendkrachten tijdelijk ter beschikking gesteld in Nederland

In deze bijlage treft u een tabel aan met de exacte verwijzingen naar de CAO-artikelen van de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* die van toepassing zijn op uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld in Nederland vanuit het buitenland.

Algemeen	Artikel 1	Definities
	Artikel 39	Vakantiewerkers
	Artikel 44	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
	Artikel 45	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
	Artikel 53	Naleving
	Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)
	Bijlage VII	Huisvestingsnormen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 11	Werkbriefje
	Artikel 34	Arbeids- en rusttijden
	Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Minimumaantal vakantiedagen	Artikel 35	Vakantiedagen
	Artikel 36	Vakantiebijslag
	Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen
Minimumloon	Artikel 18	Functie-indeling
	Artikel 19	Beloning
	Artikel 20	Vakkrachten
	Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw
	Artikel 22	Salaris
	Artikel 23	Loonsverhoging
	Artikel 24	Periodieken
	Artikel 25	Toeslag onregelmatige werktijden
	Artikel 26	Overwerktoeslag
	Artikel 27	Compensatie-uren
	Artikel 28	Kostenvergoeding
	Bijlage I	Functie-indeling
	Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 6	Voorwaarden van uitzending
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming
	Artikel 32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid
Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 9 lid 4	Gelijke behandeling

Artikel		Van toepassing zijnde delen
Artikel 1	Definities	■ Integraal, met uitzondering van 'zie artikel 7:691 BW' in sub r. en 'als bedoeld in 7:690 BW' in sub u. en in sub k. als volgt: 'een schriftelijke opgave van het loon'.
Artikel 6	Voorwaarden van uitzending	■ Lid 1 als volgt: 'De uitzendonderneming overhandigt de uitzendkracht de tekst van de CAO-bepalingen in deze bijlage.' ■ Lid 2 met als volgt aangepaste tekst: 'De uitzend-onderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, met inachtneming van de in deze bijlage opgesomde CAO-bepalingen en bijlagen (indien sprake is van toe-passing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de opdrachtgever)'. ■ Lid 3 Afwijking van de opgesomde bepalingen en bijlagen van de *CAO voor Uitzendkrachten* is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/ opdrachtgever/uitzendonderneming	■ Lid 3 ■ Lid 4
Artikel 11	Werkbriefje	■ Integraal
Artikel 18	Functie-indeling	■ Integraal
Artikel 19	Beloning	■ Lid 1 ■ Lid 5, in sub a. en b. komt de verwijzing naar de leden 2, 3 en 4 te vervallen.
Artikel 20	Vakkrachten	■ Lid 1 ■ Lid 2
Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	■ Integraal
Artikel 22	Salaris	■ Integraal, m.u.v. eindsalaris en normperiodiek in lid 1 en lid 2
Artikel 23	Loonsverhoging	■ Integraal
Artikel 24	Periodieken	■ Integraal
Artikel 25	toeslagen onregelmatige werktijden	■ Lid 1 alleen tabel minimumtoeslagfactoren ■ Lid 2 ■ Lid 3
Artikel 26	Overwerktoeslag	■ Integraal, m.u.v. laatste volzin in lid 1
Artikel 27	Compensatie-uren	■ Integraal
Artikel 28	Kostenvergoeding	■ Integraal

Artikel		Van toepassing zijnde delen
Artikel 32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	■ Integraal
Artikel 34	Arbeids- en rusttijden	■ Integraal
Artikel 35	Vakantiedagen	■ Lid 1 ■ De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak. ■ Lid 5
Artikel 36	Vakantiebijslag	■ Integraal
Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof	■ Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.'
Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen	■ Lid 1 ■ Lid 2, als volgt: 'De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.'
Artikel 39	Vakantiewerkers	■ Lid 1 ■ Lid 2 als volgt: 'De in deze bijlage opgesomde bepalingen gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 35 lid 1 van de CAO voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt.'
Artikel 44	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	■ Lid 1 ■ Lid 4 ■ Lid 5 ■ Lid 7 ■ Lid 8
Artikel 45	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	■ Integraal
Artikel 46	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	■ Integraal
Artikel 53	Naleving	■ Integraal

Bijlage I	Functie-Indeling	■ Integraal Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Informatiecentrum Diploma Waardering van UWV WERKbedrijf tel. 079 - 321 79 30.
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	■ Integraal, m.u.v. artikel 2. Artikel 2 als volgt: 'Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke of digitale specificatie worden verstrekt van het brutoloonbedrag, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.'