Overzicht inleen-CAO's met bepalingen omtrent de inzet van uitzendkrachten/uitzendondernemingen

versie 1 april 2021

Verantwoording

In 2011 heeft de ABU uitgebreid onderzoek gedaan naar bepalingen met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten en/of uitzendondernemingen in cao's van inleners. Sindsdien heeft AWVN dat document maandelijks bijgewerkt. Die maandelijkse update is gestopt per 1 april 2014. Sindsdien werkt AWVN dit document twee maal per jaar bij. Per 1 oktober en 1 april.
Om te bepalen of er uitzendbepalingen aanwezig zijn, doorzoeken we de cao's op de volgende zoektermen (* wil zeggen dat het een deel van het woord is): Uitzend*, Payroll*, Flex*, Terbeschikk*, Tewerk*, Inle*, Ingele*, Uitle*, Uitgele*, SNA, Certif*, NEN.

A. 16
A&O Services 17
A. Schulman s-Gravendeel 18
A. Vogel 19
AAR Aircraft 20
Aarhus Karlshamn Netherlands BV 21
AB Mauri 22
ABAB Groep 23
Abalco Service BV 24
Abbott Healthcare Products BV 25
ABN Amro 27
Abvakabo FNV 28
Achmea BV 29
Action 30
Actor Bureau voor sectoradvies 31
Adidas Logistic Services Moerdijk Maasvlakte 32
ADM Europoort 33
ADM Europoort (fabriek) BV 34
AEGON Nederland NV 35
Afbouw 36
AGC Flat Glass Nederland BV 39
Agterberg Regulier 40
AHOLD Nederland en Koninklijke Ahold, voor de medewerkers van de 41
Aircraft Fuel Supply BV 43
Albemarle Catalysts 44
Albert Heijn Logistics 45
Albron CP Nederland 47
Algemene onderwijsbond AOb-FNV Bondgenoten 48
Aliphos Rotterdam (voorheen: Tessenderlo Chemie Rotterdam BV 49
Alliance Healthcare BV 50
Allnex Netherlands (voorheen Nuplex Resins) 51
Almatis BV 52
Alpla Nederland BV 53
Aluminium & Chemie Rotterdam 54
Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven 55
Ambulancezorg 56
Ammeraal Beltech Nederland Beheer BV 58
Ampleon 59
Amstel Televisie Vijf 60
Amsterdam 61
Ankerpoort NV 62
Anqore 63
Anteryon 64
ANWB 65
AOC Nederland (voorheen AOC ALIANCYS Nederland) 66
Apeldoorn Flexibel Packaging BV 67
APM Terminals Maasvlakte II 68
APM Terminals Rotterdam 69
Apollo Vredestein BV 71
Apotex Nederland 72
Apotheken 73
Arcadis 74
Architectenbureaus 75
Ardagh Glass Benelux 76
Ardent Maritime Netherlands 77
Argonout Advies 78
Arkefly Vliegers 79

Arkema Rotterdam BV 82
Arkema Vlissingen BV 83
Ashland Industries Nederland BV 84
Aspen Oss 85
ASR Nederland N.V. De Andere cao 86
Astellas Pharma Europe BV 87
Audax 88
Avantor Performance Materials BV Deventer 89
Avebe U.A. 90
Avery Dennison Materials Nederland BV 91
Aviapartner 92
Aviko Potato BV 93
Axel Christiernsson 95
AZL 96
B. 97
Bakkersbedrijf 98
Baksteenindustrie, Nederlandse 101
Banden- en Wielenbranche 102
Banken 103
Basell Benelux/ Moerdijk 104
BASF Nederland 105
BASF Nederland BV Catalysts De Meern 106
Bavaria NV 107
Bedrijfsverzorgingsdiensten 108
Bellevu 110
Bereide Verf- en Drukinktindustrie 111
Bergings- en transportmij (BTS) 112
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 113
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 114
Besloten busvervoer 115
Betonpompbedrijven 116
Betonproductenindustrie 117
Beveiliging, particuliere 118
Biga Groep BV 120
Bik Bouwproducten 121
Bio MCN BV 122
Bioscoopbedrijf 124
Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven 125
Bloembollen, groothandel in 130
Bloemen en planten groothandel in 132
Blue Sky Group 133
BN International 134
Boehringer Ingelheim Animal Health Operations 135
Boeken- en tijdschriftuitgeverijbedrijf 137
Boer Speeltoestellen 138
Bos en Natuur 139
Botlek Tank Terminal 140
Bouwmaterialen, handel in 141
Bouw en Infra (voorheen Bouwnijverheid) 143
BPD Europe (voorheen Rabo Vastgoedgroep) 151
Breedband en Telecommunicatie (voorheen Energie- en Nutsbedrijven Kabel en Telecom) 152
Brinflex BV 153
British American Tobacco Nederland BV 154
British American Tobacco Niemeyer BV 155
Brocacef 156
Bruil beton en mix 158
Bunge Loders Croklaan BV (voorheen Loders Croklaan) 159
Bunge Netherlands 160
BV 18k 162

C. ... 163
C&D Foods (Netherlands) ... 164
C.RO Ports Nederland BV ... 165
Cabot BV ... 166
Cabot Norit Nederland BV (voorheen Norit Nederland BV) ... 167
Campbells Netherlands BV ... 168
Canon-cao (voorheen Oce Technologies BV / Oce Nederland BV) ... 169
Cargill BV Cargill Cocoa ... 170
Cargill Amsterdam, Bergen op Zoom, Rotterdam, Sas van Gent en Swalmen ... 172
Carglass BV ... 175
CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen ... 176
CDA, personeel in dienst van het CDA ... 177
CDA, stichting Personeelsdiensten ... 178
CED Holding en haar werkmaatschappijen ... 179
Celanese Production Netherlands BV ... 180
Celavita BV ... 181
Centraal Boekhuis Culemborg ... 182
Centrient Pharmaceuticals Netherlands (voorheen DSM Sinochem Pharmaceuticals) ... 183
Cerexagri BV ... 184
CEVA Logistics Nederland ... 185
CF (Netherlands) Holding Limited BV (voorheen GBC Films Group Europe) ... 187
CHC Grondpersoneel ... 188
ChemCom Industries (voorheen Dynea – ChemCom Industries BV) ... 189
Chemgas Shipping BV ... 190
Chemours Netherlands ... 191
Chep Benelux Nederland BV ... 193
Christelijk Nationaal Vakverbond ... 194
Chromaflo Technologies BV ... 195
CIZ ... 197
CJG Rijnmond, Stichting ... 198
Clearwater Crew ... 199
Climax Molybdenum ... 200
CNC Grondstoffen ... 201
CNV Vakmensen ... 202
Coca Cola Enterprises Nederland BV ... 203
Codi International BV ... 205
Coffee & Tea ... 206
COMPAXO ... 208
Constar International Holland (Plastics) BV ... 210
Consumentenbond ... 211
Contractcateringbranche ... 212
Contracting NL ... 214
Contractspelers Betaald Voetbal Nederland ... 215
Cosco Container Lines (Netherlands) BV en Cross-Ocean BV ... 217
Croda Nederland ... 218
Crown van Gelder Papierfabrieken ... 219
CRV ... 220
CTW-Antea Group ... 221
Curium Netherlands ... 222
CurTec Nederland ... 223
D. ... 224
Dagbladjournalisten ... 225
Dagbladuitgeverijbedrijf ... 226
Dagrecreatie ... 227
Dalli De Klok Hoensbroek ... 228
Damco Netherlands ... 229
Danisco Zaandam BV ... 230
DB Cargo Nederland (voorheen DB Schenker Rail Nederland NV) ... 231
DCC Maastricht BV ... 232

DE Diensten CAO 233
De Bijenkorf 234
De Duivelsberg 235
De Lage Landen International BV 236
Dekra Certification 237
Deli-HTL Tabak Maatschappij 238
Depron BV 239
DFDS Seaways 240
DHL Express Nederland 242
DHL Logistics Nederland 244
DHL Parcel Nederland 246
Dielco Plastic Industrie BV 247
Dishman Netherlands BV 248
Diversey Nederland 249
Dnata (voorheen Aviapartner Cargo) 250
DNB 251
DNV GL Netherlands (voorheen KEMA) 252
Dr. Oetker Nederland BV 253
Draka Polymer Films (voorheen Alkor Draka B.V.) 254
Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 255
Drogisterijbranche 256
DS Smith Packaging Barneveld BV 257
DS Smith Packaging Netherlands BV 258
DS Smith Paper De Hoop 259
DSM NL Services BV 260
DSV Solutions BV 261
Du Pont de Nemours 263
DUCOR Petrochemicals 265
Duyvis Productie 267
E. 268
Eastman Chemical Middelburg BV 269
EasyJet Vliegers werkend vanuit Nederland 270
Ecolab Production Netherlands BV 271
ECT 273
Edux Onderwijsadvies 275
Eerste Nederlandse Cement Industrie en de ENCI 276
Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie Groothandel in- 277
Electric Glass Fiber (voorheen PPG Industries Fiber Glass CAO I) 278
Electric Glass Fiber (voorheen PPG Industries Fiber Glass CAO II) 279
Elektrotechnische Detailhandel 280
Elementis Minerals (voorheen Mondo Minerals) 281
Emerald Kalama Chemical BV 282
ENCI Holding en ENCI 283
Energie- en Nutsbedrijven WENB sector cao GEO Proces en Services 284
Enna Aerosols BV 286
equensWorldline SE (voorheen Equens SE) 287
Ericsson Telecommunicatie BV 288
Ertsoverslagbedrijf Europoort 289
ESD-SIC BV 292
Eska (Oude naam: Eska Graphic Board BV) 294
Essentra Extrusion (voorheen Enitor) 295
Essity Operations Cuijk (voorheen SCA Hygiene Products Cuijk) 296
Essity Operations Gennep (voorheen SCA Hygiene Products Gennep BV) 297
Essity Operations Hoogezand (voorheen SCA Hygiene Products Hoogezand BV) 298
Essity Operations Suameer (voorheen SCA Hygiene Products Suameer BV) 299
Eternit 300
Etex Buidling Performance (voorheen Siniat) 301
Etos BV Winkelpersoneel van 302
Etos BV - Distributie-organisatie 303

Eurofins Agro Testing Wageningen (voorheen BLGG BV) 305
Europ Assistance Nederland 306
European Bulk Services EBS 307
Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) Beambten 309
Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) Operationele medewerkers 310
Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche 313
EverZinc Nederland (voorheen Umicore Nederland BV) 314
Evonik Carbon Black Nederland BV 315
F. 316
Facilitair en faciliterend Sodexo 317
Facilitaire contactcenters 318
Fagron Services B.V.Spruyt Hillen BV 319
Farm Frites International 320
Fedex 321
Fermacell 322
Fibrant 323
FNV Horecabond 324
FNV Organisaties 325
Fokus Exploitatie, Stichting 326
Forbo Flooring BV 328
Forbo Novilon BV 329
Fresenius Hemocare Netherlands BV 331
G. 335
GB Plange The Netherlands BV 336
Gebr. van Kessel 337
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ) 338
Gehandicaptenzorg 339
Geldmaat (voorheen GSN) 340
Gemaksvoedingindustrie 341
Gemeenten 343
Gemengde branche en speelgoedbranche 344
Genencor International BV 345
Genpact 346
Gezondheidsdienst voor dieren 348
Givaudan Nederland BV 349
Glastuinbouw 350
Goederenvervoer Nederland 356
Golfbranche 357
Graanbe- en verwerkende bedrijven 359
Grafimedia 360
Groen, Grond en Infrastructuur (voorheen Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen) 361
Groenten en fruit, groothandel in- 363
Groenten- en fruitverwerkende industrie 364
Groenvoederdrogerijen 366
Grolsche Bierbrouwerij Nederland 367
Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie 369
Group 4 Securicor Aviation Security 370
GVB 371
GVO en HVO 372
H. 373
H. van Wijnen 374
HAL Beheer 375
Handelsvaart 376
Hapag-Lloyd Rotterdam 378
Hartman Produktie & Evenementen Service 379
HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen 380
Hatenboer Neptunus 381
Havenbedrijf Delfzijl 382

Heineken Group BV 383
Heineken Nederland / Vrumona (Commercie) 384
Heineken Netherlands Supply / Vrumona (Supply) 387
Hellende Daken 390
Helvoet 391
Henkel Nederland Operations BV 392
Hexion – Hexion VAD (voorheen Momentive Specialty Chemicals BV) 393
Hochwald Nederland BV 394
Hoger Beroepsonderwijs 395
Holland Casino 398
Homeshopping Bedrijven 399
Honig Merkartikelen BV 400
Horticoop 401
Houthandel 402
Houtverwerkende Industrie 403
Hoveniersbedrijf in Nederland 404
HTC BV 406
HTM-CAO 407
Huhtamaki Nederland BV 409
Huis van Eemnes 410
Huntsman Holland BV 411
I. 412
IAC International Automotive Components 413
ICL Fertilizers Europe 414
ICL-IP Terneuzen 415
Icopal (voorheen Esha Group BV) 416
IGMA 417
IHE Delft 418
Ikea Nederland BV en Inter Ikea Systems BV 419
Imperial Tobacco Joure 420
InBev Nederland NV 421
ING-Bank 423
Innocent Drinks 424
Innolux Technology Europe (voorheen TPO Displays Europe BV) 425
International Flavors & Fragrances IFF 426
International Lashing Service 427
International Sales Promotion en Hispitality Services ISP HS 428
Intersnack Nederland BV (Imko BV The Nut Company) 429
INVISTA Nederland 431
J. 432
Jaarbeurs Vereniging Koninklijke Nederlandse 433
Johnson Matthey AGT BV 434
Jumbo Crew Services 435
Jumbo Logistiek 436
K. 437
Kaaspakhuis, Partikuliere 438
Kadaster cao 439
Kalkzandsteenindustrie-/Cellenbetonindustrie 440
Kappa de Zeeuw Golfkarton BV 441
Kappersbedrijf (ANKO) 442
Kappersbedrijf (Fusion) 443
Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 444
Katwijk Chemie BV 445
KCA Deutag 446
Kemira Rotterdam BV 447
Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 448
Kerry (NL) 449
Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus 450
Kisuma Chemicals BV 451

Kivo Plastic Verpakkingen 452
Kiwa NV Advies 453
KLK Kolb Specialties (voorheen Elementis Specialties Netherlands) 454
KLM Cabinepersoneel 455
KLM Flight Acadamy te Eelde 456
KLM Grondpersoneel Nederland 457
KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen 458
KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen (Ringvaart akkoord) 461
Koninklijke Euroma BV 463
Koole Terminals Zaandam 464
Koopmans Koninklijke Meelfabrieken BV 465
Koppert BV en Koppert Beheer BV 466
KPN (voorheen KPN/ITS) 467
Kramer Terminal Services 470
Krehalon Industrie 471
Kringloopbranche 472
Kriterion 473
Kunsteducatie 474
Kunststof- Rubber en Lijmindustrie 475
L. 477
La Place BV 478
Lamb-Weston/Meijer 479
Lantor BV 481
LANXESS Manufacturing Netherlands (voorheen Chemtura Netherlands) 482
Lassie BV 483
Lawter Maastricht 484
Lekkerland Vending Services BV 486
Lensen Toppoint BV 487
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven VGL 488
Levensmiddelen, zoetwaren, tabaksproducten en bakkerijproducten, groothandel in- 489
Linde Gas Benelux BV 491
Loodswezen BV Nederlands 492
Loparex BV 493
Low & Bonar (voorheen Bonar BV) 494
Luchtverkeersleiding Nederland 495
Lucite International Holland BV 496
Lyondell Chemie Nederland 497
Lypack 498
M. 499
M&T Goud- en Zilvernijverheid 500
M&T Isolatiebedrijf 502
M&T Carrosseriebedrijf 504
M&T Metaalbewerkingsbedrijf 506
M&T Technisch Installatiebedrijf 508
Maas International Benelux BV 510
Maastricht Aachen Airport 511
Maastricht Handling Services 512
Maja Stuwadoorsgroep BV 513
Mallinckrodt Medical BV 514
Marfo 515
Margarine- en Spijsvetindustrie 517
Marine Harvest Sterk BV 519
Mars Food Europe CV 520
Martinair Holland Vliegers 521
Matrans Marine Services 523
Mayr-Melnhof 524
McCain Foods Holland 525
Mebin 527
Medica Europe BV 528

Mediq NV 529
Meijers, B.V. Expeditie- en stuwadoorsmaatschappij J.C. 531
Meldon Plastics 532
Meneba 533
Meneba Wormerveer 534
Menken Groep BV 535
Menzies Aviation (The Netherlands) BV 536
Menzies World Cargo (Nederland) B.V. 537
Merck Sharp & Dohme 539
Metalektro 542
Metalektro voor het Hoger Personeel (HP) 545
Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) 548
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 549
MN Services 550
MO-zaak 551
Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie 552
Mondi Heerlen BV 553
Mondi Packaging Maastricht 554
Moog BV 555
Mortel- en Morteltransportondernemingen 556
Mosa, Koninklijke 557
Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 558
Multimodaal Vervoer 560
Museum cao 561
N. 562
Nationale Opera en Ballet 563
Natuursteen Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak 564
Natuursteenbedrijf 565
NBBU Vaste Medewerkers Uitzendbureaus 566
Nederlands Horeca Gilde (NHG) 567
Nederlandsche Apparatenfabriek Nedap 570
Nederlandse Orkesten Bijzondere bepalingen 571
Nederlandse Poppodia en -Festivals 573
Nederlandse Universiteiten 574
Nederlandse Universiteiten Fryske Akademy 575
Nederlandse Universiteiten KNAW 576
Nederlandse Aardolie Maatschappij NAM 577
Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor Zaaigoed en Pootgrond van Landbouwgewassen (NAK) 578
Nederlandse Gasunie NV 579
Nederlandse Loterij Organisatie 580
Nederlandse Universiteiten Plato 581
NEDMAG 582
NEP Broadcast Services BV en NEP Prographics BV (voorheen Dutchview) 583
Nestlé Nederland CAO I 584
Netherlands School of Public Health & Occupational Health (NSPOH) 585
Netwerkbedrijven 586
Niacet (voorheen Kemira Chemsolutions BV) 587
NN cao (voorheen ING Verzekeren/ING Investment Management) 588
Nouryon cao Nederland (voorheen Akzo Nobel Nederland) 589
Nouryon cao Hoger Personeel (voorheen AKZO NOBEL Nederland Hoger Personeel) 591
Nouryon Chemicals (voorheen Akzo Nobel Chemicals) 593
Nouryon Coatings (voorheen Akzo Nobel Coatings BV) 595
NS – Nederlandse Spoorwegen 597
Nufarm BV 599
NUFFIC (cao Nederlandse Universiteiten) 601
NXP 602
O. 603
OCI Nitrogen BV 604

Odfjell Terminals (Rotterdam) 605
O-I Manufacturing Netherlands BV O-I Sales and Distribution BV en European Group BV 606
Oiltanking Amsterdam 607
Olam Cocoa (voorheen ADM Cocoa) 608
Omroeppersoneel 609
Onderwijsadviesbureaus 611
Onderwijsbureau Twente (voorheen OBT) 612
ONS Middelbaar Onderwijs 613
Oordt Portionpack BV Van 614
Open Teelten 615
Openbaar Vervoer 617
Orgelbouwbedrijf in Nederland 619
ORSIMA 620
OVET Personeel in de Stuwadoors en Technische Dienst 621
OWASE-Bedrijven 622
Owens Corning Veil Netherlands 623
P. 624
P&O North Sea Ferries 625
Panteia 626
Papierfabriek Schut BV 627
Papierindustrie 628
Papyrus 629
Parketvloerenondernemingen 630
Patheon Biologics 631
Peko Beheer 632
PepsiCo Nederland BV v/h Smiths Food Group 633
Peterson Rotterdam 634
PGGM 635
PGI Nonwovens 636
Pharmaceutical Research Associates Group (v/h Pharma Bio-Research Group BV) 637
Philip Morris Investments BV 638
Philips 639
Pillopak 641
Pipelife Nederland BV 642
Plantion Holding 643
PLb 644
Plixxent (voorheen Covestro) 645
Pluimveeverwerkende Industrie 646
Plukon Poultry Holding BV 648
PostNL cao voor PostNL 651
PostNL Pakketten 652
Postkantoren BV 654
PPG Coatings Nederland BV 655
PQ Silicas BV 658
Primair Onderwijs 659
Productiegerichte Dierhouderij (voorheen Dierhouderij) 661
ProfCore Outsourcing 662
Promens Deventer BV 663
Promens Zevenaar BV 664
Propertize 665
ProRail 666
Protestants Theologische Universiteit 667
Purac Biochem BV 668
Pyroll Winschoten (voorheen Winpac Netherlands BV) 669
Q. 670
Qlip NV 671
Qsil Nederland 672
Quaker Oats BV 673
R. 674

Rabobank 675
Rail Service Center Rotterdam BV 676
Railinfrastructuur 677
Randstad Groep Nederland 678
RDW 680
Rechtsbijstand 681
Reclassering 682
Recreatie 683
Recticel Nederland 684
Red Bee Media (voorheen Ericsson Broadcast Services) 685
Reformatorisch Primair Onderwijs 686
Reisbranche 687
Remplacanten Nederlandse Orkesten 688
Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson en Darling Ingredients Nederland 689
Renolit Nederland BV 690
RET NV 691
RGV Holding BV 693
Ricardo Nederland BV Ricardo Certification BV (voorheen Lloyds Register Rail Europe BV) 694
Rijk cao 695
Rixona BV 697
Rockwool Benelux 698
Rodenstock Benelux BV 699
Rotterdam Airport 700
Rotterdam Bulk Terminal (R.B.S.) 701
Rotterdam Port Services (RPS) 702
Rotterdam Short Sea Terminals 703
Rotterdam World Gateway – operationele werknemers 704
Royal Agio Cigars 705
Royal Flora Holland 706
Royal Leerdam 708
RPC Packaging Kerkrade BV 709
Rubber Resources BV 710
Rundveeverbetering in Nederland 712
Rütger Resins (voorheen Neville Chemical Europe BV Koppers Netherlands BV) 713
S. 714
Sabic Innovative Plastics 715
Sagrex (voorheen Zand en grindactiviteiten van HeidelbergCement Nederland) 716
Saint Gobain Construction Products Nederland BV 717
Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties 718
Sanquin Bloedvoorziening 719
Sappi Netherlands BV 720
Saturn Petcare 721
SBS Productions 722
SCA Logistics (voorheen Interforest Terminal Rotterdam BV) 723
SCA Packaging Sheetsplants 724
Scandinavian Tobacco Group 725
Schilders-, afwerkings-, en glaszetbedrijf in Nederland 726
Schiphol Nederland BV 727
Schoen- en lederwarenindustrie 728
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 729
Schur Flexible Benelux BV 731
SecurCash Nederland en SecurCash Geldverwerking (voorheen Brink's Nederland en Brink's Geldverwerking) 732
Sekisui Alveo BV 733
Service Point Nederland 734
SHB Rotterdam 735
Shell Nederland Raffinaderij en Shell Nederland Chemie 736
Sibelco Benelux 737
SIGNBEDRIJVEN 738

Signify (voorheen Philips Lighting) 739
Slagersbedrijf 740
Slijterijen 742
Smart Packaging Solutions (voorheen Solidpack) 743
Smilde Ferbine 744
SMINK 745
SMIT Crew, KOTUG Harbour Towage Rotterdam BV, Smit Harbour Towage Rotterdam 746
SMIT Nederland BV Kantoor en Walpersoneel 747
Smurfit Kappa Corrugated 749
Smurfit Kappa Parenco (voorheen Parenco) 750
Smurfit Kappa Solid Board Hoogekerk BV 751
SNT Nederland 752
Sociale Verzekeringsbank 753
Solidus Solutions Board (voorheen Smurfit Kappa Solid Board) 754
Solidus Solutions Zutphen (voorheen Fibor Packaging) 755
Solvay Chemie 756
Sonneborn Refined Products BV 758
SPF Beheer 760
Sphinx BV, Koninklijke 761
Spliethoff Groep 762
Sport 763
Stamicarbon 764
State Street Bank Europe Limited Amsterdam Branche 765
Stater NV 766
Steinzeug-Keramo BV 767
Stichting Pluryn Maatschappelijke Ondernemingen 774
Stichting PTC Plus 775
Struik Holding en Struik Foods 776
Stuwadoorsbedrijf Van Rooij BV 777
Suiker Unie Sensus en Cosun 778
Sweco (voorheen Grontmij) 779
Swissport Amsterdam (voorheen Servisair Amsterdam BV) 780
Synprodo Produktie 781
T. 782
Talens, Koninklijke 783
Tankstations en Wasbedrijven 785
Tata Steel (vh Corus Staal BV) 786
Tate and Lyle Netherlands BV 788
Taxivervoer 789
Technicolor Digital Content Delivery NL cao voor- 800
Technische Groothandel 801
Teijin Aramid 802
Tentoonstellingsbedrijven 804
Terschellinger Stoomboot Maatschappij 805
Tetterode Nederland 806
Teva Pharmachemie BV 807
Textiel Grootwinkelbedrijven 809
Textielgoederen en Aanverwante Artikelen Groothandel in 810
Textielverzorging 811
Theologische Universiteit Apeldoorn 813
Theologische Universiteit Kampen 814
Thermphos International 815
Thuiszorg 816
ThyssenKrupp Veerhaven 817
Tichelaars Koninklijke Makkumer Aardewerk- en Tegelfabriek BV 818
Tilburg Holding, Van 819
Timmerindustrie 820
Tjoapack 822
TNT CAO voor Mail Nederland 823

TNT Express 824
Tomingroep BV 829
Toneel en Dans (voorheen Theater en Dans) 830
Transavia Airlines Vliegers 831
Trawlvisserij 833
Trespa International BV 834
Tronox Pigments (Holland) BV 836
TSO 837
Tuinbouwveilingen 838
Tuincentra 839
Tuinzaadbedrijven 840
Tyson Foods (voorheen BRF / Plusfood) 841
UCC Coffee Benelux (voorheen United Coffee) 843
Uitgeverijbedrijf 844
Uitvaartbranche 845
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) 846
Unilash 847
Unilever Nederland 848
Uniport Multipurpose Terminals BV 849
United Dutch Breweries 850
United Waalhaven Terminals 851
Univar Zwijndrecht NV (voorheen Quaron NV) 852
Universal Music 853
Universitair Medische Centra (voorheen Academische Ziekenhuizen) 854
Universiteit van Humanistiek 855
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 30-10-2020 855
University College Roosevelt 856
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 21-12-2020 856
Upfield 857
UW Holding BV 858
V. 859
Van Heeckeren Groep 860
Van Straaten Post 861
Vandervalk+deGroot en Verenigde Bedrijven Vandervalk+DeGroot 862
Varkensverbetering in Nederland 863
Veiligheidsdomein (voorheen Beveiliging) 864
Vendor BV 866
Veolia Transport Fast Ferries 867
Verbrugge Terminals 868
Vereniging van Universiteiten 872
Verhurende Bedrijven Bulksector Rotterdams Havengebied 873
VERMO 874
VEROCOG 875
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 876
Verzekeringsbedrijf 877
VGZ (voorheen Coöperatieve VGZ) 878
VHP Security Paper (voorheen Arjowiggins Security) 879
Villeroy Boch Wellness BV 880
Visko Teepak BV 881
VIVAT 882
Vizyr 883
Vlakglas, Glasbewerkings- en Glazeniersbedrijf, Groothandel in- 884
Vleessector 885
Vleeswarenindustrie 892
Vodafone Ziggo 900
Volker Wessels Telecom BV 901
Volksbank (voorheen SNS Bank / voorheen SNS Reaal) 902
Voortgezet Onderwijs VO 903
VPK Packaging BV 904

Vroom en Dreesmann BV 905
Vroon Offshore Services BV cao Zeevarenden 906
Vrouwelijke Contractspelers PSV 907
VT Personnel Services Vlootpersoneel 908
Vynova Beek 910
W. 911
Wageningen Research, Stichting 912
Waterbedrijven aangesloten bij de WWB 913
Waterbouw 914
Waterschappen 915
Webhelp Nederland 916
Weefselkweeksector 917
Welten 919
Werkgeversvereniging Adviesorganisatie voor Onderwijs en Adviesorganisatie voor Onderwijs en Jeugd 920
Westerschelde Ferry 921
WIAL 922
Wonen 923
Woondiensten 924
X. 925
Xenos 926
Xerox Manufacturing Nederland BV 928
Y. 930
Yara Sluiskil B.V. Yara Vlaardingen B.V. 931
Z. 932
Zeeland Refinery 933
Zeepfabriek Dalli de Klok 934
Zeevisbedrijf 935
Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel "S.Z.S" 936
Ziekenhuizen 938
Zoetwarenindustrie 939
Zuivelindustrie I 943
Zuivelindustrie, Hoger Personeel 944
Zwembaden 945

A.

A&O Services

Looptijd: 1-7-2013 t/m 31-12-2014
223 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9451.pdf

Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding
Artikel 2.1 Aanstelling en wijziging in groepsindeling
1.a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
b. Een dienstverband voor bepaalde tijd bedraagt in principe maximaal één jaar.
c. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan twee maal verlengd worden.
d. De maximale periode gedurende welke men voor bepaalde tijd in dienst kan zijn, bedraagt drie jaar, minus één dag.
e. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging noodzakelijk is, op de overeengekomen datum, tenzij werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeenkomen, danwel besluiten het dienstverband voor bepaalde tijd te verlengen.

Artikel 2.1. Aanstellingen en wijziging in groepsindeling
2. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in het vorige lid, wordt niet beschouwd: een overeenkomst, danwel opeenvolgende overeenkomsten, tussen een, door A&O Services ingeleende, uitzendkracht/gedetacheerde e.d. met een uitzendbureau of detacheringbureau. Daarmee wordt bedoeld de overeenkomsten, danwel opeenvolgende overeenkomsten tussen uitzend/detacheringsbureau en de werknemer, waarbij de werknemer is ingeleend aan/gedetacheerd bij A&O Services.

A. Schulman s-Gravendeel

Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-3-2021
55 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/830362,,650952,/A.%20Schulman%20cao.docx.pdf

Bijlage 7: Onderhandelingsresultaat en protocolafspraken cao 2019

4) Uitzendkrachten:

Werkgever heeft aan de hand van voorbeelden aangegeven dat dit reeds gebruik is binnen de onderneming, indien de uitzendkracht voldoet aan de verwachtingen van de organisatie en de personeelsbezetting een opening heeft.

A. Vogel

Looptijd: 1-7-2020 t/m 31-3-2022
175 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/734609,,648068,/A.Vogel%20CAO%202020-2022.pdf

Artikel 1. Begrippen
"Indienstneming van uitzendkrachten":
Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst. A.Vogel B.V. erkent dat uitzendkrachten worden gebruikt voor de zogenaamde "piek-ziek" situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden. Tevens maakt A.Vogel B.V. in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn (NEN-certificering).

Artikel 2 Werkingssfeer
Deze cao is van toepassing op degene die in dienst is van werkgever en waarvan gezien de aard van de werkzaamheden de functie is opgenomen in de bijbehorende functielijst. De cao is uitdrukkelijk niet van toepassing op degenen die binnen de onderneming gelegenheidswerk uitvoeren zoals vakantiewerkers, uitzendkrachten en stagiair(e)s. Hun arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in een aparte overeenkomst. Per 1 juli 2022 is de werkingssfeer gemaximeerd op 434 Hay-punten.

Artikel 6 Werkgelegenheid, Sociaal beleid en Veiligheid
7. De werkgever maakt alleen gebruik van ingeleende arbeidskrachten van bij de ABU / NBBU aangesloten uitzendbureaus.

AAR Aircraft
Looptijd: 1-5-2016 t/m 31-5-2018
100 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217732

Hoofdstuk 2 – Begin en einde van de arbeidsovereenkomst
Artikel 2.2 – Voorafgaande uitzendrelaties
Conform (Met comform wordt bedoeld dat de B-bepaling uit Metalektro CAO wordt gevolgd. In de Metalektro-cao staat: “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.”)

Hoofdstuk 9 – Diverse bepalingen
9.3 sub 8

AAR zal gedurende de looptijd van de CAO de inzet van ingeleend personeel beperken. Partijen hebben hier het volgende over afsproken:

- De omvang van ingeleend personeel zal niet meer bedragen dan 15% van het aantal werknemers (headcount) in vaste dienst.
- De ondernemingsraad wordt maandelijks geïnformeerd over de omvang van hetwerk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- De vakbonden ontvangen halfjaarlijks een overzicht over de omvang van hetwerk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- Als een tijdelijke verhoging van het maximumpercentage ingeleend personeel noodzakelijk is vanwege actuele bedrijfsomstandigheden, wordt tussentijds overleg gevoerd met de vakbonden en zal de ondernemingsraad om instemming voor een tijdelijke overschrijding van het maximumpercentage worden gevraagd.

Aarhus Karlshamn Netherlands BV
Looptijd:1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 1-10-2019

45 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/70164,,86712,/AAK%20cao%202019-2020%20na%20ttw%20ivm%20artikel%2015.pdf

49 Uitzendkrachten
De werkgever heeft de intentie om vast werk met medewerkers in vaste dienst te verrichten.
Voordat de werkgever uitzendkrachten inleent:
- overlegt hij met de ondernemingsraad;
- gaat hij na of het aanstellen van medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd mogelijk is.

Als een arbeidsplaats gedurende negen maanden in een periode van 12 maanden door een uitzendkracht wordt ingevuld, bekijkt de werkgever of voor de functie iemand in dienst genomen kan worden.
De werkgever leent alleen uitzendkrachten in via NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus die zijn geregistreerd in het SNA register. (www.normeringarbeid.nl)
De werkgever informeert de vakbond in het halfjaarlijks overleg over het aantal ingeleende arbeidskrachten in het voorgaande half jaar en de afdelingen waar zij gewerkt hebben.

AB Mauri
Looptijd 1-10-2020 t/m 30-9-2021

75 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/747154,,648326,/Definitieve%20cao%20AB%20Mauri%20Netherlands%202020-2021%208%20december%202020%20V2.pdf

Artikel 5 Verplichtingen werkgever
5.B.3 Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten
5.B.3.a
De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. Onder ingeleenden worden verstaan: werknemers van derden die op basis van een aannemingsovereenkomst tegen een vast uurtarief, in regie-uren verantwoord, tijdelijk bij de werkgever te werk worden gesteld.
5.B.3.b
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende krachten indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
5.B.3.c
De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom is gebruik gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.
5.B.3.d
Aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder de bepalingen van een cao kunnen slechts werkzaamheden worden opgedragen op voorwaarde van, zo mogelijk voorafgaand, overleg met de ondernemingsraad. In een dergelijk geval zal de werkgever periodiek informatie verschaffen aan de ondernemingsraad. Daartoe zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over naam en adres van degenen die arbeidskrachten uitlenen, het aantal ingeleende, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder de ingeleende te werk worden gesteld.

ABAB Groep
Looptijd 1-1-2018 t/m 31-12-2018
700 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217704

Artikel 1. Algemeen
2. WERKINGSSFEER
De CAO geldt voor alle werknemers van werkgever van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen A tot en met J3.
De CAO is niet van toepassing op:
- de leden van de Hoofddirectie;
- stagiaires;
- uitzendkrachten;
- Ingehuurde ZZP'ers;
- vakantiewerkers;
- werknemers met een afroepcontract;
- werknemers met een onderwijsarbeidsovereenkomst (coöpers) dan wel een leerwerkovereenkomst (dualers en BBL'ers).

1.4 Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
c. werknemer:
iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen A t/m J3 als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd leden van de hoofddirectie, stagiaires, uitzendkrachten, vakantiewerkers, werknemers met een afroepcontract en werknemers met een onderwijsarbeidsovereenkomst (coöpers) dan wel een leerwerkovereenkomst (dualers en BBL'ers).

Artikel 2 Relatie werkgever - werknemer
3. De individuele arbeidsovereenkomst
b. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze perioden – inclusief onderbrekingen van minder dan 3 maanden – worden aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor wat betreft hetgeen in artikel 668a lid 1 BW is bepaald.

Abalco Service BV
Looptijd 1-10-2007 t/m 30-9-2009
30 werknemers

Artikel 11.4. Kwaliteit van de arbeid, Arbeidsomstandigheden en Milieu.
Abalco Service b.v. richt het algemene ondernemingsbeleid mede op Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu (K.A.M.)
In het kader van haar arbeidsomstandighedenbeleid richt Abalco Service b.v. zich mede op:
• Het zo goed mogelijk voorkomen van ongevallen en incidenten met gevaar voor persoonlijk letsel en materiële schade voor eigen, ingeleende werknemers en derden.
• Het zo goed mogelijk beschermen en bevorderen van de gezondheid en het welzijn van eigen personeel en ingeleende werknemers.
• Het voortdurend verbeteren van haar zorg voor de arbeidsomstandigheden.
In het kader van haar milieubeleid recht Abalco Service b.v. zich mede op het beschermen van het milieu door:
• Het zorgvuldig omgaan met chemische stoffen.
• Het beheerst verwijderen en afvoeren van restmateriaal.
• Het voorkomen van lozing en verontreinigingen in afvalwaterstromen.
• Het voorkomen van het vrijkomen in de lucht van de schadelijke gassen, dampen en fijn verdeelde vaste stoffen.
• Het beperken van geluidshinder.
Hierbij wordt onderkend dat dit beleid slechts geëffectueerd kan worden door motivaties, vakmanschap en betrokkenheid van het voltallige personeel. Alle medewerkers zijn gehouden om te handelen volgens de regels welke zijn vastgelegd in dit beleid.

Algemene regels en voorschriften bij Abalco Service b.v.
Iedere werknemer, zowel eigen, ingeleend personeel als personeel van derden, is verplicht de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen om zodoende te voorkomen dat er gevaar ontstaat voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf of anderen en/of schade aan het milieu. Deze regels en voorschriften staan vermeld in de brochure; “Bedrijfsvoorschriften en gedragsregels”. Aan de werknemer wordt bij indiensttreding de brochure overhandigd en behoort bij ontvangst te tekenen voor het naleven van de voorschriften en regels zoals omschreven in de brochure.

Opleiding.
Om de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen beschikken alle werknemers over de vakopleiding die is vastgesteld voor de betreffende functie. Alle operationele werknemers beschikken bovendien over een veiligheidscertificaat (VVA1). Voor inleners draagt de uitzendorganisatie zorg dat de betreffende persoon beschikt over de gevraagde vakopleiding.
Nieuwe Abalco Service b.v. werknemers hebben 3 maanden de tijd om de veiligheidsopleiding te volgen. Indien de werknemer binnen de termijn van 3 maanden de opleiding niet met goed gevolg afsluit zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Zonder het veiligheidscertificaat kan de werknemer niet toegelaten worden op de locaties waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Abbott Healthcare Products BV
Looptijd 1-1-2019 t/m 31-1-2021
1.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570655,,622676,/Abbott%20Healthcare%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 21.4 Uitzendkrachten
Overleg met de Ondernemingsraad
Als de werkgever voornemens is om uitzendkrachten werkzaamheden te laten verrichten die door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht en dit voornemen betrekking heeft op vijf of meer uitzendkrachten die binnen een maand in een afdeling zullen worden ingezet, overlegt hij hierover vooraf met de Ondernemingsraad.
De werkgever informeert de Ondernemingsraad periodiek over het gebruik dat hij per sector/vestiging maakt van uitzendkrachten.
Bij het overleg met de Ondernemingsraad informeert de werkgever de Ondernemingsraad over de naam en vergunning (mits wettelijk vereist) van de uitzendende bedrijven, de aantallen ingeleende/in te lenen arbeidskrachten en de aard en (geschatte) duur van de werkzaamheden.

Beperkende voorwaarden
De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten van bedrijven die aan de wettelijke vereisten van de terbeschikkingstelling voldoen. Hij vermijdt zoveel mogelijk het gebruik van uitzendkrachten voor wie het totaal van op geld gewaardeerde arbeidsvoorwaarden duidelijk hoger ligt dan dat van vergelijkbare eigen werknemers.

Tewerkstellingsduur
Als de tewerkstellingsduur van ingeleende arbeidskrachten aan een wettelijk maximum gebonden is en met toestemming van een bevoegd bestuursorgaan overschrijding daarvan mogelijk is, kan een dergelijke verlenging in overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden. Zulk overleg is niet vereist in een individueel geval.

Andersoortige arbeidsverhoudingen
Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien sprake is van:
a) uitvoering van werkzaamheden in aangenomen werk op eigen terrein door personeel in dienst van een (onder)aannemer die zelf aansprakelijk is voor het opgeleverde werk en waar het betrokken personeel rechtstreeks onder zijn toezicht en verantwoordelijkheid staat;
b) collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
c) werkzaamheden zoals montage, ingebruikstelling en onderhoud van een aan de onderneming geleverd product door personeel in dienst van de leverancier;
d) een gemeenschappelijk door ondernemers in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk.

Opleiding
Een uitzendkracht wordt binnen werktijd op kosten van de onderneming opgeleid voor zover nodig voor het verrichten van de werkzaamheden en het voldoen aan de veiligheidsvoorschriften.

Indienstneming van uitzendkracht na ziekte
Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte als het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. In dit geval worden de verschillende uitzendovereenkomsten (in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW) als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De uitzendkracht die aansluitend als werknemer bij de werkgever in dienst treedt begint dus aan de tweede ketenovereenkomst.

PROTOCOL
P 12. Uitzendkrachten

Binnen de Abbott-organisatie en dan met name binnen Olst wordt structureel gewerkt met uitzendkrachten. Gedurende de looptijd van de cao zal Abbott zich inspannen om het aantal uitzendkrachten te verminderen om de verhouding vast/flex in Olst te verbeteren en (aan het eind van 2018) te komen tot minimaal 75% vast en 25% flex. Dit betreft een inspanningsverplichting, deze zal worden gemonitord gedurende het periodieke overleg.

ABN Amro
Looptijd 1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 3-3-2021

15.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908985,,653819,/CAO%20AAB%20versie%201.1.21%20definitief.pdf

1.4 Vakbonden
1.4.7 Duurzame werkgelegenheid
1.4.7 Duurzame werkgelegenheid
Cao-partijen blijven streven naar het verduurzamen van arbeid met als deelonderwerp aandacht voor de verhouding tussen het aantal vaste en externe medewerkers. Hierbij is de uitdaging een goede balans te vinden tussen enerzijds de benodigde flexibiliteit in de krimpende financiële sector en een arbeidsmarkt waar specialisten vaak bewust kiezen om flexibel te werken en anderzijds het behoud van werkgelegenheid. De bank streeft naar een evenwichtige verhouding tussen vaste en flexibele medewerkers van 80/20%. Daarnaast streeft de bank er tijdens de looptijd van deze CAO naar om arbeid te verduurzamen. Dit bijvoorbeeld door het aantal externe medewerkers af te bouwen en het omzetten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd. CAO-partijen zullen deze uitgangspunten periodiek monitoren.
De bank zet zich daarnaast in om de mobiliteit naar andere sctoren, waar een tekort aan medewerkers bestaat, te vergroten. Zo is de bank partij bij het convenant ‘Aan de slag voor de klas’, dat als doel heeft een overstap voor medewerkers uit de financiële sector naar het onderwijs makkelijker te maken. Daarnaast onderzoekt de bank de mogelijkheden voor andere sectoren, waarbij de focus ligt op een duurzame impact.
Een voorbeeld zijn initiatieven voor een overstap naar de sector ‘Zorg en Welzijn’.

3.1 Arbeidsovereenkomst
3.1.2 Proeftijd
De bank kan een proeftijd met je afspreken van maximaal twee maanden. Dit geldt ook als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt. Als je een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of korter hebt, dan heb je geen proeftijd.
Je hebt ook geen proeftijd als je korter dan zes maanden voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst met de bank via een uitzendbureau of detachering voor de bank hebt gewerkt. De bank moet dan ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger beschouwd worden van die andere werkgever.

3.1.3 Ketenregeling
Bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, geldt artikel 7:668a lid 1 BW zoals dat luidt op 1 januari 2020. Als je arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij elkaar langer dan drie jaar hebben geduurd, wordt je laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook als je meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar hebt gehad. Als je voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst met de bank via een uitzendbureau of detachering bij de bank hebt gewerkt, dan telt alleen de laatste arbeidsovereenkomst met die andere werkgever mee in de keten. De bank moet ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger beschouwd worden van die andere werkgever. In alle gevallen mag de keten van arbeidsovereenkomsten niet langer onderbroken zijn dan zes maanden.

Abvakabo FNV
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014
470 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234030.pdf

1.2. Werkingssfeer, algemene bepalingen
Door AKF ingeleende uitzendkrachten worden ingeschaald in overeenstemming met de bij deze Cao behorende salarisschalen.
Tevens zijn op hen de bepalingen over arbeidsduur, werktijden en reiskosten van toepassing.

Bijlage 2.2.1. Gedragscode
Hoewel vanwege de leesbaarheid hierna alleen medewerkers genoemd worden, gelden de regels voor ieder die in dienst is van AKF, dus zowel voor directieleden als voor medewerkers, uitzendkrachten of anderszins ingehuurde krachten. En ze zijn natuurlijk evenzeer van toepassing op vrouwelijke medewerkers, ook al wordt alleen de mannelijke vorm gebruikt.

Achmea BV
Looptijd 1-12-2019 t/m 30-11-2021

11.075 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/741641,,647964,/Achmea%20cao%202019-2021_DEF.pdf

Artikel 1.2 Werking cao
Deze cao geldt niet voor de volgende personen:
• vakantiewerkers;
• stagiaires;
• senior managers;
• directeuren;
• divisievoorzitters;
• leden van de Raad van Bestuur;
• personen die werken volgens een leer- of stage overeenkomst;
• personen die werken volgens een overeenkomst van opdracht (freelancer);
• uitzendkrachten.

Achmea onderschrijft het recht van uitzendkrachten op gelijke beloning voor gelijk werk
Het gaat om de beloning zoals overeengekomen in de ABU cao. Achmea staat er voor in dat dit juist wordt nagekomen.

Action
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2017
14.341 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215535

6.3. Uitzendarbeid
In het geval de werkgever met een aan werkgever ter beschikking gestelde uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaat voor bepaalde tijd zijn de bepalingen van artikel 7:668a BW van toepassing. Voor de toepassing van artikel 7:668a BW geldt dat:
a. indien er in de periode van zes maanden voor indiensttreding bij werkgever sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden;
b. indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een of meer periodes van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De uitzendkracht die, binnen een tijdsbestek van een jaar, langer dan negen maanden aaneengesloten arbeid verricht voor werkgever, zal een arbeidsovereenkomst bij werkgever worden aangeboden.

Actor Bureau voor sectoradvies
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020 ttw versie 8-4-2020

28 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/569209,,621091,/Cao%20Actor%202018-2020%20incl.%201e%20ttw%20per%201%20januari%202020.docx.pdf

Artikel 1.3 Werkingssfeer
2. Niet onder deze cao vallen:
• vakantiewerkers;
• stagiaires;
• de directeur;
▪ personen die werkzaam zijn op basis van een leer- of stageovereenkomst;
• uitzendkrachten.

Adidas Logistic Services Moerdijk Maasvlakte
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2013

245 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8269.PDF

Artikel 1. Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
c. De werknemer
De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de opdrachtnemer, de freelancer en de uitzendkracht.

ADM Europoort
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

50 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/742722,,648066,/cao%202019-2021%20ADM%20europoort.pdf

Bijlage VII: Studie en overige afspraken

Inleen
De vakorganisatie zal een kaderlid aanwijzen die op hun verzoek periodiek inzicht krijgt in de inleen- gegevens (aantallen en werktijden).

Overleg
Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO AEBT, VCH) om de kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen

ADM Europoort (fabriek) BV
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/57681,,66535,/CAO_ADM2019.pdf

Sectie 2.10 Verplicht Overleg Met De Ondernemingsraad En De Vakbonden
C - Tenminste 2 maal per jaar, of vaker als de Ondernemingsraad dit wenst, zal de werkgever de Ondernemingsraad op de hoogte brengen van de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van inleenkrachten, uitbesteding van werkzaamheden en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Sectie 2.11 Doelstellingen Werkgelegenheid
Onder erkenning van de rol en de positie van de Ondernemingsraad en met erkenning van de basisbeginselen van normale zakelijke methoden met betrekking tot werkgelegenheid, zal de werkgever zich houden aan de volgende doelstellingen:
3. Inleenkrachten - De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendkrachten. In de onderneming werkzame uitzendkrachten zullen betaald worden conform de salarisschalen van ADM Europoort B.V. overeenkomstig Appendix II - Salarisschalen. Uitgezonderd het maandsalaris zal voor alle overige arbeidsvoorwaarden de Collectieve Arbeidsovereenkomst van de uitzendorganisatie gelden. Het gebruik van uitzendkrachten op structurele functies ingedeeld in één van de functiegroepen in Appendix I – Functiegroepen zal beperkt worden tot 12 aaneengesloten maanden. Na deze tijd zal de uitzendkracht in dienst treden van ADM Europoort B.V.

AEGON Nederland NV
Looptijd 1-7-2020 t/m 30-6-2022
3.765 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/102775,,138131,/Aegon%20cao%20incl%20wijzigingen.pdf

1.1.2. Uitgangspunten HR-beleid Aegon
Het HR-beleid van Aegon is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
• Gelijke behandeling
Aegon behandelt al zijn medewerkers gelijk, ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
Aegon wil dat alle medewerkers die werk verrichten voor Aegon, zich thuis voelen en met respect worden behandeld. Dit betekent dat Aegon ook respectvol omgaat met arbeidskrachten die niet bij Aegon in dienst zijn, maar wel werkzaamheden verrichten voor Aegon. Aegon behandelt hen in de dagelijkse praktijk zoveel mogelijk hetzelfde als de medewerkers die bij Aegon in dienst zijn. Vanuit dit gedachtegoed onderschrijft Aegon de volgende waarden uit de Werkcode:
1. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
2. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
3. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
4. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
5. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.
Hierbij houdt Aegon altijd rekening met geldende wet- en regelgeving.
Voor uitzendkrachten geldt specifiek dat Aegon direct vanaf de eerste dag de salarisschalen van Aegon toepast.

1.5 Studie- en projectafspraken gedurende de looptijd van de cao
h. Werkcode
Vanuit de Werkcode hebben partijen de volgende afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden ingevuld:
• We nemen goed opdrachtgeverschap (gericht op arbeidsvoorwaarden) voor uitzendbureaus/ detacheerbedrijven mee in het selectietraject;
• We creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers door ze voor start te wijzen op passende Aegon-producten;
• We besteden meer aandacht aan het 'vergroten van je arbeidsmarktwaarde' voor uitzendkrachten (vanuit de Future Fit gedachte).

2.1 Jouw arbeidsovereenkomst
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af per de overeengekomen einddatum. Minimaal een maand van tevoren laat Aegon de medewerker weten of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of per de overeengekomen datum afloopt.
Cao-partijen hebben afgesproken dat payrolling niet past binnen het HR-beleid van Aegon.

Afbouw
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 3-3-2021

7.730 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908999,,653817,/cao%202020-2021%20ttw%20integraal.docx.pdf

Artikel 1 Definities
2. Werkgever: de werkgever die werkzaamheden als omschreven in de artikelen 2 en 3 verricht of doet verrichten, alsmede:
d. uitzendbureaus die werkzaamheden als omschreven in artikel 2 verricht of doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b, c of d bedoelde persoon of instelling daarbij werkzaamheden doet verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingssfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 Uitzendbureaus
De cao Afbouw is ook van toepassing op uitzendbureaus die worden gedreven voor rekening van werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 2, tenzij de uitzendonderneming voldoet aan de genoemde cumulatieve vereisten:
a. de bedrijfsactiviteiten van het uitzendbureau 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. het uitzendbureau is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere cao, én
e. het uitzendbureau is geen paritair afgesproken arbeidspool

Artikel 5 Uitzendkrachten
1. Vergewisprotocol inlenersbeloning
a. De uitzendkracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt met betrekking tot het loon en overige vergoedingen. De inlenende werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt bij elke terbeschikkingstelling toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau het loon en overige vergoedingen conform het bepaalde in deze cao ontvangt.
b. De inlenende werkgever verstrekt of bevestigt bij elke terbeschikkingstelling alle informatie aan het uitzendbureau die nodig is om aan de uitzendkracht datgene te verstrekken waarop hij op basis van deze cao – en indien aanwezig de bedrijfsregeling – en de Cao voor Uitzendkrachten recht heeft, waaronder:
- de van toepassing zijnde functie als bedoeld in hoofdstuk 5 van deze cao;
- de hoogte van het loon en de periodiek als bedoeld in hoofdstuk 6 van deze cao;
- de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging (artikel 52);
- de kostenvergoedingen als bedoeld in hoofdstuk 8 van deze cao;
- de vergoedingen en toeslagen als bedoeld in hoofdstuk 7 van deze cao.
c. De inlenende werkgever vraagt bij elke terbeschikkingstelling aan het uitzendbureau om een kopie van de uitzendbevestiging als bedoeld in artikel 16 lid 7 Cao voor Uitzendkrachten 2019-2021 en controleert deze op juistheid. Onjuistheden worden direct gemeld aan het

uitzendbureau. Een kopie van de uitzendbevestiging dient de inlenende werkgever op te nemen in de bedrijfsadministratie.
d. Indien het uitzendbureau, na schriftelijke aanmaning, niet alsnog binnen een maand voldoet aan zijn verplichtingen ten aanzien van tot het loon en overige vergoedingen, is de inlenend werkgever ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de tot het loon en overige vergoedingen, als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
2. Het is de werkgever alleen toegestaan te werken met uitzendbureaus die arbeidskrachten ter beschikking stellen die een allocatiefunctie vervullen. De inlenende werkgever verzekert zich ervan dat het payrollbureau of de onderneming die werknemers ter beschikking stelt:
a. zelf de werving en selectie van werknemers verricht;
b. zich bedrijfsmatig uitsluitend toelegt op het op actieve wijze bij elkaar brengen van vraag en aanbod voor tijdelijk werk op de arbeidsmarkt.
3. Aan de inlenersbeloning zoals in de uitzend cao is bepaald, worden toegevoegd:
- dertiende maand, eindejaarsuitkering en/of andere bij de werkgever gebruikelijke bonussen en/of winstuitkeringen;
- andere toeslagen of vergoedingen die in de cao Afbouw staan beschreven, zoals reisurenvergoeding.

Artikel 6 Onderaanneming
2. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 47 Leerlingenloon BBL
3. Leerlingen met een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau hebben recht op het reguliere cao-loon van deze cao in plaats van het leerlingenloon als bedoeld in dit artikel.

Bijlage 2
Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek, geldend 3 maart 2020, waarnaar in de cao wordt verwezen

Artikel 7:668a
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 7:690
De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 7:691
1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.

6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.

Bijlage 3
Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers, als bedoeld in artikel 4 van deze cao

4. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers – in het bijzonder voor Uitzendbedrijven
Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 5 van deze cao en naar de cao voor uitzendkrachten.

Bijlage 10
Modelovereenkomst, als bedoeld in artikel 6 lid 3 van deze cao
1. Uitgangspunten bij de overeenkomst van onderaanneming
1.5 Partijen sluiten rechtstreeks deze overeenkomst van onderaanneming en niet via een uitzendbureau of constructies die lijken op, of de kenmerken vertonen van een arbeidsovereenkomst.

AGC Flat Glass Nederland BV
Looptijd: 1-7-2014 t/m 31-12-2016
290 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212568

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever
17. De werkgever zal slechts gebruikmaken van particuliere uitzendbureaus 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.
Iedere uitzendkracht zal, indien het om de vervulling van een permanente vacature gaat, in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan conform de normale aannameprocedure.
De werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen.
Wanneer gebruik moet worden gemaakt van een uitzendbureau, zal de werkgever hieromtrent mededeling doen aan de OR.

Artikel 5. Aanneming en ontslag
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
a. hetzij voor onbepaalde tijd;
b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een maximum van 1 jaar met - in voorkomende gevallen - een eenmalige verlenging voor dezelfde periode.
De gehele periode die een uitzendkracht bij werkgever heeft doorgebracht vóór zijn eerste arbeidsovereenkomst met werkgever, zal in het kader van 'Flex en Zekerheid' worden beschouwd als één schakel in de keten van opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd.

BIJLAGE V Werkgelegenheid / opleiding en scholing
- Het streven is er op gericht naast de vaste bezetting de flexibele bezetting te maximeren op 10% van de vaste bezetting.

BIJLAGE VII
- *Flex en Zekerheid*

Het gebruik van het in art. 5.2 bepaalde zal tijdens het Periodiek Overleg worden geagendeerd.

Agterberg Regulier
Looptijd: 1-3-2019 t/m 31-12-2021

170 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/670144,,644958,/CAO%20Agterberg%20Bedrijven%202019-2021.pdf

INLEIDING
1. Cao Agterberg Bedrijven Onderhandelingsresultaat 22 februari 2019
Uitzendkrachten
In art. 68 lid 3 wordt opgenomen dat de controle of het aantal uitzendkrachten binnen de 12,5% blijft bij de DR neergelegd wordt. De vakbonden worden geïnformeerd tijdens het periodiek overleg.

Artikel 1 Definities en afkortingen
1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
e. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of geljkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbetoning bestaat uit:
a. het geldende periodeloon in de schaal;
b. de van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze Vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
i. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer in de zin van titel 7.10 BW.

Artikel 68 Uitzendkracht en inlenersbeloning
1. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik gemaakt worden, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken. Het uitzendbureau dient tevens NEN-gecertificeerd te zijn en dient ingeschreven te zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
2. De werkgever zal zich ervan vergewissen dat uitzendkrachten, aangetrokken via uitzendbureaus, dienen te worden betaald op het niveau van deze CAO en wel op basis van de verrichte functie.
3. Het aantal uitzendkrachten dat birnen de onderneming van de werkgever op één en hetzelfde tijdstip werkzaam is, zal niet hoger zijn dan 12,5% van het totale personeelsbestand. De controle hierop zal worden neergelegd bij de ondernemingsraad.
4. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA dan wel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
5. De bepalingen in deze CAO zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning op basis van functie indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
6. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen in lid 2 en 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrjf of overige derde.

AHOLD Nederland en Koninklijke Ahold, voor de medewerkers van de
Looptijd: 25-03-2010 t/m 31-3-2013
850 werknemers

Artikel 14 Beloning uitzendkrachten
De werkgever draagt er zorg voor dat na zes maanden de bepalingen uit deze CAO betreffende salaris, toeslagen en werktijden, gerelateerd aan het functieniveau waarop de uitzendkracht daadwerkelijk functioneert, van toepassing worden.

Protocol uitzendkrachten
Uitzendkrachten krijgen na een uitzendperiode van één jaar een dienstverband aangeboden. Dit geldt niet in situaties waarin de uitzendkracht vervangt of een tijdelijke functie bezet. Daarna kán een dienstverband voor bepaalde tijd volgen, waarvan de duur – met inachtneming van de duur van de voorafgaande uitzendperiode- maximaal anderhalf jaar is.

De werkgever is bereid cijfers bij te houden van de verschillende categorieën werkzame uitzendkrachten betreffende de tijdsduur dat zij bij Ahold Nederland werkzaam zijn. Deze cijfers zullen aan de bonden ter beschikking worden gesteld en zo nodig met hen worden besproken.

Air Liquide (voorheen Air Liquide BV en VitalAire BV)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2019

165 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/60459,,70510,/CAO%20AL%20BV%202018%20-%202019.pdf

Artikel 6 Werkgelegenheid
11. Uitzendkrachten
a. De werkgever zal in beginsel structurele arbeidsplaatsen binnen zijn ondememing(en) niet doen bezetten door uitzendkrachten, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe redelijkerwijs aanleiding geven. Onder "bijzondere omstandigheden" wordt ten deze onder meer verstaan: eenmalig voorkomend werkaanbod, piekbezetting, ziekteverzuim, het (nog) niet kunnen vaststellen van een vacature voor een structurele arbeidsplaats.
b. Onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid zal de werkgever slechts gebruik maken van uitzendkrachten, die met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Wet op het Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten aan hem ter beschikking worden gesteld.
c. De werkgever zal aan de voor zijn onderneming(en) ingestelde ondernemingsraad, tenminste twee maal per jaar ter overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken van de onderneming(en) wordt besproken, informatie verstrekken betreffende het gebruik van uitzendkrachten over de verstreken relevante periode.
d. De beloning van uitzendkrachten vindt plaats door inschaling conform de salarisschalen van deze CAO, inclusief de overwerkregeling en de reiskostenregeling.

Hoofdstuk 4 Dienstverband
Artikel 8. Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd
4 In totaal mag een medewerker maximaal 3 jaar als uitzendkracht of gedetacheerde, bij de werkgever werkzaam zijn. Daarbij geldt tevens dat er maximaal 3 contracten mogen over deze periode mogen worden verleend.
Hierbij geldt de uitzend- c.q. detacheringperiode in zijn totaliteit als 1 contract. Indien deze termijn van 3 jaar en/of het aantal contracten wordt overschreden, zal bij een voortzetting van het dienstverband na deze periode, er sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat de medewerker maximaal twee jaar op een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst werkzaam mag zijn met in totaliteit 3 arbeidsovereenkomsten.
Voor de locatie in Geleen zal bovenstaande niet worden aangewend voor gedetacheerden en is het Air Liquide toegestaan langdurig services via detachering in te kopen.

Aircraft Fuel Supply BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

16 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570232,,622190,/cao%20tekst%20def..pdf

29 Inleenkrachten
- behoudens zeer bijzondere omstandigheden zal het aantal inleenkrachten niet meer bedragen dan 5% van het aantal werknemers in dienst voor onbepaalde tijd
- bij gelijke kwalificatie en opleiding wordt de inleenkracht op dezelfde wijze beloond als de werknemers in dienst voor onbepaalde tijd, exclusief de vergoeding voor het betrokken uitzendbureau
- de onder a en b van dit punt gemaakte afspraak, is gemeld

Albemarle Catalysts
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

425 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/772280,,649439,/Albemarle%202019%20-%202021.pdf

Artikel 11.2. Beloning van inleenkrachten
a. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening. De salarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week.
b. 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.
c. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.
d. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.
e. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op onderhavige cao gebaseerde beloning.

Bijlage IV Overleg met vakverenigingen
3. Ingeleende arbeidskrachten
3.1 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.
3.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij 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.
3.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
3.4 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

Albert Heijn Logistics
Looptijd: 15-4-2019 t/m 14-4-2021
3.450 Werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640340,,642529,/CAO%20Logistics%20Albert%20Heijn%2020192021GetekendeVersie.pdf.docx.pdf

1.3 Dienstverband en uitzendkrachten
Uitzendkrachten
Uitzendkrachten worden voor tenminste drie uur opgeroepen en betaald. Uitzendkrachten worden op het taakniveau waarin zij worden ingezet gelijkwaardig aan vaste Albert Heijn medewerkers opgeleid. Uitzendkrachten mogen indirecte taken doen indien noodzakelijk. Albert Heijn zorgt ervoor dat uitzendkrachten voor elk gewerkt uur minimaal het in de cao vermelde uursalaris ontvangen.
Albert Heijn maakt de werkroosters van uitzendkrachten 1 week van te voren bekend.

3.1.1 Salarisgroep A
De salarisgroep A geldt voor zowel uitzendkrachten als medewerkers met een dienstverband met Albert Heijn, die als Magazijnmedewerker 1 werken. Voor uitzendkrachten in deze salarisgroep geldt dat ADV periodiek wordt uitbetaald. Afhankelijk of de medewerker in ploegendienst of dagdienst werkt is in de onderstaande tabel 2 (a/b) weergegeven wat het basis uursalaris is inclusief ADV. Voor een medewerker in ploegendienst bedraagt het recht op ADV op voltijd basis 230 uur per jaar, voor een medewerker in dagdienst op voltijd basis 184 uur per jaar.

Tabel 2a: Salarisgroep A per 22 april 2019

	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
			Ploegendienst			Dagdienst		
	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris
≤19	€ 6,67	€ 1067,20	€ 0,73	€ 7,40	€ 1184,00	€ 0,59	€ 7,26	€ 1161,60
20	€ 7,60	€ 1216,00	€ 0,84	€ 8,44	€ 1350,40	€ 0,67	€ 8,27	€ 1323,20
21	€ 8,73	€ 1396,80	€ 0,96	€ 9,69	€ 1550,40	€ 0,77	€ 9,50	€ 1520,00
22	€ 9,96	€ 1593,60	€ 1,10	€ 11,06	€ 1769,60	€ 0,88	€ 10,84	€ 1734,40
23	€ 11,40	€ 1824,00	€ 1,26	€ 12,66	€ 2025,60	€ 1,00	€ 12,40	€ 1984,00

Tabel 2b: Salarisgroep A per 20 april 2020

	Vaste medewerker		Uitzen Ikracht					
			Ploegendienst			Dagdienst		
	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris
≤19	€ 6,85	€ 1096,00	€ 0,76	€ 7,61	€ 1217,60	€ 0,61	€ 7,46	€ 1193,60
20	€ 7,81	€ 1249,60	€ 0,86	€ 8,67	€ 1387,60	€ 0,69	€ 8,50	€ 1360,00
21	€ 9,70	€ 1552,00	€ 1,08	€ 10,78	€ 1724,80	€ 0,86	€ 10,56	€ 1689,60
22	€ 10,23	€ 1636,80	€ 1,13	€ 11,36	€ 1817,60	€ 0,91	€ 11,14	€ 1782,40
23	€ 11,71	€ 1873,60	€ 1,29	€ 13,00	€ 2080,00	€ 1,03	€ 12,74	€ 2038,40

8.5 Veiligheid en collegialiteit

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

10.1 Protocol Kwartaal Overleg
Albert Heijn en de vakbonden hebben viermaal per jaar overleg. Daarbij worden de volgende onderwerpen besproken:
• Het verloop van het uitzendkrachtenpercentage (tweemaal per jaar)

10.4 Protocol medewerkers voor bepaalde tijd - 'Tussenbaners'
Gedurende de looptijd van de cao stelt Albert Heijn zich het doel om 150 Magazijnmedewerkers 1 voor bepaalde tijd aan te nemen met een arbeidsduur van maximaal 128 uur per periode van vier weken en een maximale totale contractduur van vier jaar, de zgn. 'tussenbaners'.
Deze vier jaar bestaan uit een contract voor bepaalde tijd van één jaar dat gevolgd wordt door een contract voor bepaalde tijd van drie jaar als de medewerker aan de voorwaarde van een totaalbeoordeling op niveau 3 (succesvolle prestatie) voldoet. Deze medewerkers worden aangesteld in plaats van uitzendkrachten. De tussenbaners worden zodanig ingezet dat de huidige medewerkers niet onnodig vaker hoeven te orderpicken.
De tussenbaners krijgen een Persoonlijk Opleidings Budget (POB) van € 300,00 per jaar. Dit bedrag wordt gestort op een leerrekening. De medewerker kan zelf over deze rekening beschikken en deze gebruiken voor fiscaal goedgekeurde opleidingen. 75% van het bedrag dat gedurende de vier jaren wordt toegekend, wordt aan het einde van het dienstverband in mindering gebracht op de transitievergoeding.
De tussenbaner kan geen aanvullend beroep doen op de Studiekostenvergoeding zoals genoemd in 8.4.

10.5 Protocol heroverweging cao bepalingen inzet van uitzendkrachten
Albert Heijn en de vakbonden zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren op basis van het verzoek van de Stichting van de Arbeid van 2 februari 2012 inzake heroverweging van cao-bepalingen met betrekking tot beperkingen van en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten.

10.8 Afspraak onderzoek en overleg bezetting
1. Verhouding vaste medewerkers en inzet van flex medewerkers.
Onderzoek naar de voorwaarden die van invloed zijn op de verhouding tussen het aantal vaste medewerkers en het aantal flex medewerkers. Daarbij worden de volgende onderwerpen betrokken.
• Toekomstige ontwikkelingen tav mechanisatie binnen de Supply Chain
• De aanpassing van de beschikbare personeelsinzet ivm fluctuaties in de productie
• Ziekteverzuim en vrije tijd
3. Uitvoering indirecte taken door flex medewerkers
Evaluatie van de bestaande afspraken inzake uitvoering van indirecte taken door flex medewerkers. Hierbij wordt betrokken:
• De protocol afspraak cao bepalingen inzet van uitzendkrachten, inhoudende het verzoek van de Stichting van de Arbeid van 2 februari 2012 aan cao partijen om overleg te voeren inzake heroverweging van cao-bepalingen met betrekking tot beperkingen van en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten.
• De afspraak in de cao dat flex medewerkers indirecte taken mogen verrichten indien noodzakelijk.
• Uitvoeringsafspraken indirecte taken met de Commissie Logistics.

Albron CP Nederland
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2022

1.300 Werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/95870,,126427,/Albron%20CP%20CAO%202020-2022.pdf

Artikel 9 Oproeptermijn Wet Arbeidsmarkt in Balans
De oproeptermijn, zoals vastgelegd in de Wet Arbeidsmarkt in Balans, wordt voor hulpkrachten en uitzendkrachten verkort van 4 dagen naar 1 dag, oftewel 24 uur.
Voor hulpkrachten wordt er een protocolafspraak gemaakt. Dit protocol bevat een, samen met de OR van Albron, op te zetten roostersystematiek. Daarnaast omvat dit protocol de ontwikkeling van een prikkel voor hulpkrachten in het kader van flexibele opstelling. Na een half jaar evalueren Albron CP en de OR de protocolafspraak. Na 1 jaar zal er samen met de vakbonden worden geëvalueerd.

Algemene onderwijsbond AOb-FNV Bondgenoten
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018
150 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217738

Artikel 5 (On)bepaalde tijd. Proeftijd

3. Geen proeftijd kan 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 en overeengekomen maximumduur van de proeftijd van 2 maanden niet overschrijdt.

Artikel 71 - Uitzendkrachten
Het aantrekken van uitzendkrachten, anders dan in geval van kortdurende vervanging of onvoorzienbare piekvorming in het werk, moet zoveel mogelijk worden beperkt.

BIJLAGE IV
(Behorende bij artikel 81 van de cao)
KLACHTENREGLEMENT
Artikel 1 - Algemene bepalingen
In dit reglement wordt verstaan onder:

b. medewerker:
hij of zij die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever. Gelijkgesteld met een werknemer wordt degene die aan de werkgever ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau, als stagiair werkzaam is, of meer in algemene zin anderszins persoonlijk bij de werkgever werkzaam is.

Aliphos Rotterdam (voorheen: Tessenderlo Chemie Rotterdam BV
Looptijd:1-4-2018 t/m 31-3-2020

40 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218853

Artikel 20 INGELEENDE ARBEIDSKRACHTEN, REORGANISATIE, ORGANISATIEBUREAUS
Tussen partijen werd overeengekomen, dat het inlenen van arbeidskrachten van derden, de handelwijze van werkgever bij fusie, sluiting en reorganisatie en het inschakelen van organisatiebureaus in deze overeenkomst zullen zijn geregeld.
Deze regeling zal als bijlage IV deel uitmaken van deze overeenkomst.

BIJLAGE IV
6. Ingeleende arbeidskrachten, uitbesteden van werk en overwerk
6. 1 Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.
Onder “ingeleende arbeidskrachten” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
6. 2 Wanneer werkgever gebruikt maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in lid artikel voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Ten aanzien van het doen verrichten van werk door ingeleende arbeidskrachten is het beleid van de onderneming er op gericht deze activiteiten alleen bij onvermijdelijke pieksituaties te doen plaatsvinden.
De werkgever zal per kwartaal de Ondernemingsraad en de vakverenigingen informeren over het in dat kwartaal verrichte overwerk, het inlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk.
Indien één der partijen bij deze cao hiertoe de wens te kennen geeft, zal over deze informatie overleg plaatsvinden.

Alliance Healthcare BV
Looptijd: 1-7-2009 t/m 30-6-2010
1.200 werknemers

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
5. Uitzendkrachten
De salarisschalen van deze overeenkomst zullen van toepassing zijn op de beloning van uitzendkrachten, met dien verstande dat zij 1 schaal lager worden ingedeeld gedurende de eerste zes maanden van de uitzendperiode. Voor het overige (werktijd-, verlofregelingen enz.) blijft de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing.
In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap, geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven, behoudens de laatste, direct voorafgaand aan het dienstverband met werkgever.

Indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden.

Allnex Netherlands (voorheen Nuplex Resins)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2021

295 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/845147,,651411,/Definitieve%20cao%20Allnex%202020-2021.pdf

5.4. Dienstverband voor bepaalde tijd
Van artikel 7:668a lid 1 aanhef jº 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 detacheringovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Artikel 14 Beloning van uitzendkrachten
14.1. Uitzendkrachten worden beloond op basis van de voor deze cao geldende salarisschalen, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening.
14.2. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor uitzendkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor werknemers in volcontinudienst respectievelijk 40 uur per week voor overige werknemers.
14.3. Voor het werken in ploegendienst heeft de uitzendkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.
Overwerk door uitzendkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.
14.4. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van uitzendkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.

Artikel 34 Inzetbaarheid, Ontwikkeling en Arbeidsmarkt
34.1. Algemeen
34.1.6. Cao-partijen hebben gesproken over de werkgelegenheid in het algemeen en het beleid
met betrekking tot de zogenaamde ‘flexibele schil’ in het bijzonder.
Het beleid van Allnex blijft gericht op het bieden van een vaste aanstelling aan nieuwe werknemers, tenzij een tijdelijk contract logischer is (bijvoorbeeld bij ziekte) en/of past binnen de flexibele schil.
Met werknemers met een tijdelijk dienstverband zal regelmatig en tijdig worden gesproken over functioneren, opleidingen en toekomstmogelijkheden.
Ook is gesproken over een evenwichtige leeftijdsopbouw en tijdige opvolging bij (pre)pensionering.

Almatis BV
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-5-2020

94 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67088,,8188 8,/CAO_1_juni_2019_31_mei_2020_almatis.pdf

Artikel 2. Arbeidstijden
Onderstaande arbeidstijden zijn eveneens van toepassing op uitzendkrachten en gedetacheerden.

Artikel 3. Bijzondere beloningen
De bijzondere beloningen zijn ook van toepassing op uitzendkrachten.

Artikel 13. Werkgelegenheid
4. Procedure ingeleende arbeidskrachten
De ondernemingsraad zal periodiek geïnformeerd worden omtrent de tewerkstelling van ingeleende arbeidskrachten, met name omtrent de naam van het uitlenende bedrijf, het aantal ingeleende arbeidskrachten en de afdeling waar zij te werk zijn gesteld, alsmede omtrent de duur van de tewerkstelling.

Bijlage A. Functielijst
Deze functielijst is eveneens van toepassing op uitzendkrachten.

Bijlage B. Salarisschalen
1. FUNCTIE JARENSCHAAL PER 1 juni 2019 incl. A-schaal voor Stage & Vakantiewerkers
a. Uitzendkrachten en gedetacheerden zullen beloond worden volgens de CAO van Almatis B.V. Bij het inzetten van uitzendkrachten zal Almatis B.V. gebruik gaan maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

Alpla Nederland BV
Looptijd: 1-1-2013 t/m 31-12-2013
43 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9045.pdf

Artikel 32 Uitzendkrachten
Alpla Nederland B.V. zal bij het inlenen van uitzendkrachten alleen gebruik maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Aluminium & Chemie Rotterdam
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021 ttw versie 6-7-2020
285 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/605172,,630570,/Aluchemie%20cao%202019-2021%20ttw.pdf

Artikel 6: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen
3. Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden, arbeidsongeschiktheid, vakantieperioden, onderbezetting ten gevolge van vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt. Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waarmee beoordeeld kan worden of een uitzendonderneming aan zijn ver-plichtingen zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale verzekeringspremies en het admi-nistreren van identiteitsdocumenten heeft voldaan.

Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven
Looptijd: 01-03-2019 t/m 29-02-2020

4.762 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/86545,,111063,/Collectieve%20arbeidsovereenkomst%20Ambachtelijke%20Pluimvee%202019-2020%20-%20SCHOON.docx.pdf

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst en loonstrook
7. De bedrijven waarvan uitzendkrachten worden betrokken dienen te beschikken over het certificaat NEN 4400-1. De uitzendkrachten worden beloond conform de inlenersbeloning als bedoeld in de cao uitzendkrachten.
De inlener dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de in de inleen-cao geregelde arbeidsvoorwaarden toepast.

Artikel 41 Protocolbepalingen
8. Inlenersbeloning
Cao-partijen maken de afspraak om de problematiek die de inlenersbeloning 2015 met zich mee brengt in kaart te brengen en hierover in overleg te treden, met als doel het zoeken van oplossingen, zo mogelijk in samenspraak met het paritair overleg bij de Slagers cao.

Ambulancezorg
Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2021

3.156 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/629257,,640522,/AZN%20CAO%202020%20def.pdf

Artikel 1.1. Begrippen
b. werknemer: de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a bedoelde werkgever, daaronder begrepen de persoon die een arbeidsovereenkomst als in vorenbedoelde zin heeft verkregen op grond van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, tenzij betrokkene:
i) de AOW-gerechtige leeftijd heeft bereikt;
ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht
s. flexovereenkomst: inzet van oproep- en uitzendkrachten.

Artikel 3.6 Uitzendkrachten
1. Aan de uitzendkrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, zal het uitzendbureau een overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
2. Als de uitzendkracht binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dezelfde functie aangaat met de werkgever, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. De werkgever stelt geen uitzendkrachten aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.
4. De werkgever maakt alleen gebruik van erkende en gekwalificeerde uitzendbureaus, aangesloten bij de brancheorganisaties ABU of NBBU.

Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid
Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op naleving van de gestelde (kwaliteits-) eisen zoals bepaald in artikel 2.3 lid 6, artikel 3.6 lid 1 en lid 4.

BIJLAGE – REGELING EERDER STOPPEN OF MINDER WERKEN
Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd met ingang van 1 juli 2021 (zware beroepen regeling - eerder stoppen met werken voor wie het niet volhoudt)
• Er komt een regeling om eerder te stoppen met werken passend binnen de kaders van de wet. Naar de mening van de vakbonden zouden er twee voorwaarden moeten gelden om in aanmerking te komen: de eerste is dat de werknemer in de afgelopen 180 maanden minimaal 120 maanden gewerkt heeft in de rijdienst of meldkamer ambulancezorg. De tweede is naar de mening van de vakbonden:
1) dat de werknemer 45 jaar in een patiëntgebonden functie in de zorg heeft gewerkt. Die 45 jaar mag onderbroken zijn, als het totaal maar 540 maanden is;
OF
2) dat de werknemer in de afgelopen 15 jaar (= 180 maanden) minimaal 10 jaar (= 120 maanden) een dienstverband heeft gehad onder de ambulance cao (of de rechtsvoorgangers daarvan). Dus zzp- of uitzendkracht-tijd telt niet mee.

BIJLAGE IX BEGRIPPENLIJST BIJ HET WETTELIJK NORMSTELSEL VAN DE ARBEIDSTIJDENWET (PEILDATUM 1 JANUARI 2009)

Werkgever en werknemer

Doorgaans spreken we over “werkgever” en “werknemer” wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar volgens de Arbowet en de Arbeidstijdenwet gelden deze begrippen ook in andere situaties waarin onder gezag wordt gewerkt (bijvoorbeeld stagiaires en uitzendkrachten). Voor arts-assistenten die hun werkzaamheden combineren met opleidingsactiviteiten, kunnen zowel het hoofd of de bestuurder van de instelling als de specialist-opleider, wanneer deze niet in dienst is van het ziekenhuis, als werkgever worden aangemerkt. Beiden kunnen een arts-assistent onder gezag arbeid laten verrichten.

Ammeraal Beltech Nederland Beheer BV
Looptijd: 1-7-2018 t/m 1-7-2020

285 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/53045,,58814,/Ammeraal%20Beltech%20NL%20B%20V%20%20CAO%202018%20-%202020.pdf%20.pdf

Artikel 2. Algemene Verplichtingen van de werkgever
14. Uitzendarbeid
a. Werkgever overlegt met de Ondernemingsraad over het beleid ten aanzien van de inzet van uitzendkrachten.
b. Uitzendkrachten worden beloond conform de salarisschalen en toeslagenregelingen van deze CAO.
c. Bovenstaande regeling zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche te Hoofddorp.

Ampleon
Looptijd: 1-4-2020 t/m 28-2-2021

534 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/633680,,641072,/CAO%20Ampleon%20Netherlands%20B.V.%202020-2021%20-%20GETEKENDE%20VERSIE.pdf

Artikel 3.3. Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege
De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst - welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.
Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW- gerechtigde leeftijd wordt bereikt

Amstel Televisie Vijf
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2018

25 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/45532,,51068,/CAO%20AT5%201%20januari%202018%20tm%2031%20december%202018.pdf%20.pdf

Artikel 10: Salarisvaststelling
6. a. Uitzendkrachten en payroll-medewerkers ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijkse toeslagen plus vakantietoeslag en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheidsdiensten) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.
b. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
a) het naar tijdruimte vastgestelde loon
b) deeltijdfactor (fulltime factor = 40 uur per week);
c) vaste toeslagen;
d) trendmatige loonstijging(en);
e) periodieke loonstijgingen.
c. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht en payrollmedewerker die in dienst is van het uitzendbureau/payrollbedrijf mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.
d. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage 6 bij de CAO) van het uitzendbureau of het payrollbedrijf ervan vergewissen dat de sub a en sub b bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau/payrollbedrijf worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zettem uitzendkracht of payroll-medewerker.

Amsterdam
Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-1-2021 ttw versie 27-3-2020

17.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/462464,,516473,/200326%20CAO%20AMSTERDAM.docx.pdf

2.2.1 Voorrangsvolgorde Vacaturevervulling
1. Voor het vervullen van vacatures geldt de volgende voorrangsvolgorde:
a. boventallige mobiliteitskandidaten en arbeidsongeschikte werknemers voor wie de vacature passende arbeid is;
b. overige werknemers, uitzendkrachten die langer dan 6 maanden aaneengesloten werken bij de gemeente Amsterdam en trainees van de Metropoolregio Amsterdam;
c. ex-werknemers van de gemeente Amsterdam die direct na hun arbeidsovereenkomst een werkloosheidsuitkering of een bovenwettelijke uitkering ontvangen vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
d. externe sollicitanten.
2. Om de voorrangspositie te gebruiken hoeft er voor de arbeidsongeschikte werknemer geen WIA-beschikking te zijn. De werknemer heeft een voorrangsstatus als hij niet meer in zijn eigen functie kan terugkomen en een andere passende functie beschikbaar is. De arbeidsdeskundige of de bedrijfsarts beoordelen en adviseren of een werknemer geschikt is voor de eigen dan wel een andere functie.
3. Voor de vacaturevervulling van een topfunctionaris geldt een aparte wervings- en selectieprocedure.

Ankerpoort NV
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2020

280 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/575486,,625593,/Sibelco%20Nederland%20cao%202019-2020.pdf

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever
9. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Anqore
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-3-2021

120 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/60611,,70508,/Anqore%202019-2021.pdf

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen ANQORE in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd. Alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. 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;
▪ tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.
De werkgever zal de ondernemingsraad inlichten over:
▪ naam en adres van de uitlener(s);
▪ aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
▪ het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
▪ de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.
De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:
▪ een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Bijlage 1 Protocol
5. Uitzendkrachten
ANQORE zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equalpay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor ANQORE.

Anteryon
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-5-2016

110 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214443

Artikel 6. Werkgelegenheid
6. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachen 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. Werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgever niet hiertoe besluiten dan nadat zij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.

Bijlage E OVERLEG
Naast het overleg tussen partijen, vindt binnen de organisatie op initiatief van het betrokken management dan wel vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

- Flexibliteit

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

ANWB
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020

3.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570632,,622672,/cao%20tekst%20-%20ANWB-cao%202019-%202020%20-%20definitief%207%20april%202020%2C%20ondertekend.pdf

Artikel 2.3. Arbeidsmarkt
3. De ANWB 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 ANWB zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, zal de ANWB hiertoe niet eerder besluiten dan nadat zij de Ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
4. Uitzendkrachten werkzaam bij de ANWB worden beloond conform de betreffende ANWB-salarisschaal. De ANWB heeft omgekeerde bewijslast bij vermoeden van niet naleving van deze afspraak. De ANWB doet alleen zaken met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 3.2. Soort dienstverband
5. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringsperiodes bij ANWB die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst – voor de toepassing van de ketenbepaling – als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt. Deze afspraak geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan of verlengd vanaf 1 mei 2013.

4.13 Onregelmatigheidstoeslag
2. Vergoedingsregeling op nacalculatiebasis voor het werken op onregelmatige tijden.
Betaling per gewerkt onregelmatig uur.
c. Tijdens vakantie
Medewerkers die in onregelmatige dienst werken en daarvoor variabele onregelmatigheidstoeslag (ORT op nacalculatie) krijgen, hebben vanaf 1 januari 2018 recht op een vaste toeslag ORT ten behoeve van vakantie.
Dit is een vaste toeslag van 10,1% (200/1976 uur) over de variabele onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag is gebaseerd op het aantal toegekende vakantiedagen (de basis-vakantiedagen uit de cao). Je ontvangt deze toeslag maandelijks en dus niet nog een keer als je vakantie opneemt.
Bovenstaande toeslag valt niet onder de inlenersbeloning van uitzendkrachten. Zij worden via de uitzendcao beloond.

Bijlage 2: Cao akkoord 2019 2020
Onderhandelingsresultaat cao ANWB
2019 – 2020
Tekstuele correctie in artikel 13 lid 2 onder c. van de cao
In de definitieve tekst van de cao 2016-2019 is een stuk tekst per abuis weggevallen.
De tekst van het artikel wordt als volgt in de cao opgenomen:
c. Tijdens vakantie
Medewerkers die in onregelmatige dienst werken en daarvoor variabele onregelmatigheidstoeslag (ORT op nacalculatie) krijgen, hebben vanaf 1 januari 2018 recht op een vaste toeslag ORT ten behoeve van vakantie.
Dit is een vaste toeslag van 10,1% (200/1976 uur) over de variabele onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag is gebaseerd op het aantal toegekende vakantiedagen (de basis-vakantiedagen uit de cao). Je ontvangt deze toeslag maandelijks en dus niet nog een keer als je vakantie opneemt.
Bovenstaande toeslag valt niet onder de inlenersbeloning van uitzendkrachten. Zij worden via de uitzendcao beloond.

AOC Nederland (voorheen AOC ALIANCYS Nederland)
Looptijd: 1-5-2020 t/m 30-6-2021

140 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/828621,,650796,/AOC%20Nederland%20cao%202020-2021.pdf

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen AOC in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd. Alleen na voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. 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;
▪ tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de Ondernemingsraad inlichten over:
▪ naam en adres van de uitlener(s);
▪ aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
▪ het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
▪ de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.
De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:
▪ een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Bijlage 1 Protocol
4. Uitzendkrachten
AOC zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor AOC.

Apeldoorn Flexibel Packaging BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

225 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572660,,625010,/Definitieve%20cao%20AFP%202020-2021.pdf

Artikel 3 Sociaal beleid
3.7 Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het bestaande werknemersbestand niet tijdig uitgevoerd kunnen worden.
Ingeleende arbeidskrachten worden beloond op basis van de functiejarenschaal bij 0-functiejaren. Tevens ontvangen zij – indien van toepassing – ploegentoeslag op basis van artikel 7 lid 2.
Bovendien zal werkgever uitsluitend samenwerken met uitzendorganisaties die over de NEN certificaat beschikken. Uitzendkrachten die op een vacature zijn geplaatst zullen bij een goede beoordeling en voldoende bekwaamheid voor zover dit al te beoordelen is na zes maanden, een arbeidsovereenkomst van werkgever krijgen aangeboden.

APM Terminals Maasvlakte II
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2022

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/66886,,81892,/CAO%20APMT%20MVII%202018%20-%202022.pdf

Bijlage 11: Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam
Maatregelen
3. Bedrijven en Vakbonden hebben, met steun van HbR, een aantal maatregelen afgesproken gericht op het voorkomen van de hiervoor in de overwegingen genoemde boventalligheid, te weten:
b. Collegiale in- en uitleen
Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMTR heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitlenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie- vereisten, zijn leidend. De Bedrijven stellen elkaars planningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode (det acher ing) in- en uitleen kan worden georganiseerd.
Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding. Medewerkers betrokken bij de collegiale in- en uitleen bliJven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.
De realisatie van deze maatregel, inclusief effecten voor Bedrijven die personeel ter beschikking stellen, wordt beoordeeld binnen het Berenschotmodel als bedoeld in artikel 6.

c. Behoedzaam personeelsbeleid
Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, taakroulatie, vacature- en eigen (per individueel BedriJf) selectiebeleid, in lijn met de afspraken die in deze overeenkomst zijn vastgelegd.
11. Invulling vacatures APMT MVII / vierpartijen overleg
In het geval er collegiale uitleen/detachering van werknemers vanuit APMT MVII naar APMTR plaats vindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

APM Terminals Rotterdam
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2022

175 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93720,,122979,/CAO%20APMTR%202018-2022.pdf

ARTIKEL 6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
De ondergetekende onder 1 verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder 2 de werknemers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 2 genoemde.
Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.
Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.
Voor wat betreft de regeling met betrekking tot tewerkstelling van personeel van derden wordt verwezen naar bijlage 4 van deze overeenkomst.

ARTIKEL 18 ARBEIDSTIJDEN
C. COLLEGIALE UITLEEN AAN APM TERMINALS MAASVLAKTE II BV (APMT MVII)
Indien een werknemer collegiaal wordt uitgeleend aan APMT MVII gelden de voor APMT MVII van toep:ass ing zijnde arbeidst[jden, waarbij wordt uitgegaan van een dienst van 8 uur.Omdat de arbeidsduur per dienst voor APMTR als regel 7 ¾ uur bedraagt, wordt aan werknemer per gewerkte dienst bij APMT MVII 15 minuten compensatie in tijd of in geld toegekend, zonder dat de overwerkbetaling zoals genoemd in artikel 32 van toepassing is.

BIJLAGE 4 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN IN DE OPERATIONELE SECTOR
Partijen spreken af dat APMTR-personeel kan inhuren bij Matrans. ILS en RPS voor van carrierfuncties. Wanneer deze bedrijven niet kunnen voldoen aan de vraag van APMTR zullen CAO-partijen overleggen over de inzet van andere bedrijven. Het in te huren personeel moet voldoen aan de APMTR kwalificatieseisen (o.a. STC-Certificering).
De 'inhuurnota' blijft uitgangspunt voor Bonden.

BIJLAGE 8 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN CAO 1 JANUARI 2018 T/M 31 DECEMBER 2022
3. OVERLEG OVERGANG PERSONEEL APMTR NAAR APMT MVII
In het geval er collegiale uitleen/detachering van medewerkers vanuit APMT MVII naar APMTR plaatsvindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

BIJLAGE 9 ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO APM TERMINALS ROTTERDAM, 1-1-2018 T/M 31-12-2022
11. OVERLEG OVERGANG PERSONEEL APMTR NAAR APMT MVII
In het geval er collegiale uitleen/detachering van medewerkers vanuit APMl MVII naar APMTR plaatsvindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

BIJLAGE 12 WERKZEKERHEIDSAKKOORD CONTAINERSECTOR ROTTERDAM EN AANVULLENDE AFSPRAKEN APMTR
3b. Collegiale in- en uitleen
Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMTR heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitlenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie-vereisten, zijn leidend. De Bedrijven stellen elkaars ptanningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode (detachering) in- en uitleen kan worden georganiseerd.

Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van (potentiele geschiktheid en opleiding. Medewerkers betrokken bij decollegiale in- en uitleen blijven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.
De realisatie van deze maatregel, inclusief effecten voor Bedrijven die personeel ter beschikking stellen, wordt beoordeeld binnen het Berenschotmodel als bedoeld in artikel 6.
3c. Behoedzaam personeelsbeleid
Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, taakroulatie, vacature- en eigen (per individueel Bedrijf) selectiebeleid, in lijn met de afspraken die in deze overeenkomst zijn vastgelegd.

Voor het vacaturebetejd geldt-
" Vacatures worden eerst uitgezet bij de deelnemende bedrijven, zodat medewerkers die bij een van de andere Bedrijven in dienst zijn en l:lij dat Bedrijf reeds per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hadden, bij voorrang kunnen solliciteren.
Voor operationele functies geldt dat gedurende de periode dat de werkgelegenheidsgarantie duurt minimaal 66% van de vacatures (als vacatures gelden alle operationele functies waarvoor een arbeidsplaats dient te worden ingevuld ongeacht of dat plaatsvindt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd of door detachering) binnen het Bedrijf wordt ingevuld met medewerkers uit de doelgroep (dit zijn medewerkers die per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij een van de Bedrijven hebben en op het moment van deze vacature nog in dienst zijn).
Huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen tot maximaal de wettelijke toegestane termijn worden verlengd zonder als vacature te gelden. Indien een arbeidsovereenkomst tot stand komt gelden de arbeidsvoorwaarden/ CAO van de nieuwe werkgever. Ancienniteitsjaren gaan niet over. De werkgelegenheidsgarantie als bedoeld in artikel 2 geldt vanaf datum indiensttreding niet meer voor de betreffende medewerkers.

Apollo Vredestein BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021 ttw versie 13-12-2019

1.100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/86951,,111513,/Apollo%20Vredestein%20cao%202019%20-%202021_met%20tussentijdse%20wijziging.docx.pdf

ARTIKEL 4 AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST
1. d) Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan direct aansluitend aan een inleen- c.q. uitzendperiode van minimaal 2 maanden geldt geen proeftijd.
3. De werkgever kan met de werknemer maximaal drie keer achtereenvolgend tijdelijke arbeidscontracten - als bedoeld in lid 2b, c en d - overeenkomen met een totale maximum duur van 24 maanden, zonder dat hierbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Eventuele uitzendperioden zijn in deze maximumperiode van 24 maanden inbegrepen.

BIJLAGE 3F WERKGELEGENHEID
Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht wordt en voor zover hierover met de vakbonden geen eerdere en andere afspraken zijn gemaakt, zal werkgever tijdens de looptijd van de cao niet overgaan tot collectief ontslag, dan na diepgaand en indringend overleg met de vakbonden. Indien er reële vacatures, dat wil zeggen vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen, ontstaan door onder meer natuurlijk verloop of wegens vervroegde uittreding zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij conform de bestaande procedures eerst de eigen werknemers in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij Werk.nl n deze na vervulling afmelden. Ingeval het vacatures betreft van tijdelijke aard, waarin via Werk.nl niet op passende wijze kan worden voorzien, zal de werkgever voor deze gevallen een beroep doen op een NEN-gecertificeerd uitzendbureau. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennisgeven aan de OR en aan de vakbonden.

BIJLAGE 3G UITZENDKRACHTEN APOLLO VREDESTEIN B.V.
1.
Werkgever maakt gebruik van uitzendkrachten om:
a) in een tijdelijk behoefte aan capaciteit te voorzien, als gevolg van het opvangen van piekbelasting, vervanging bij arbeidsongeschiktheid/hoog ziekteverzuim op bepaalde afdelingen en vakantie;
b) de instroom van gekwalificeerd vast personeel (de zogenaamde potentials) te faciliteren.
De uitzendkrachten, als bedoeld onder 1a. worden met ingang van de eerste dag betaald conform de Apollo Vredestein cao, inclusief de toepasselijke toeslagen, exclusief eindejaarsuitkering.
De uitzendkrachten, als bedoeld onder 1b. worden met ingang van de eerste dag betaald conform de Apollo Vredestein cao, inclusief de toepasselijke toeslagen en eindejaarsuitkering.
2.
Werkgever draagt de onder 1a. bedoelde uitzendkrachten alleen werkzaamheden op die in de regel niet door werknemers in vaste dienst worden verricht. Mocht dit echter wel noodzakelijk zijn dan zal werkgever hierover, voorafgaand aan het inlenen overleg voeren met de OR.
Werkgever zal periodiek informatie verstrekken aan de OR over:
- naam en adres van het (de) uitzendbureau(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal uitzendkrachten;
- de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.
Werkgever zal in haar periodiek overleg met vakbonden per kwartaal schriftelijk informatie verstrekken over het aantal uitzendkrachten over het voorbije kwartaal. Tevens verstrekt werkgever informatie over de uitzendfase waarin deze uitzendkrachten zich bevinden.

Apotex Nederland
Looptijd: 1-12-2018 t/m 30-11-2020

242 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/88353,,113854,/Apotex%202018%202020.pdf

Beloning van arbeidsgehandicapte werknemer
Als je als arbeidsgehandicapte werknemer je werkzaamheden verricht, zal de werkgever je salaris zodanig vaststellen, dat dit (ten minste) gelijk is aan het salaris van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

Als op grond van medische redenen jouw arbeidsprestatie duidelijk minder is dan in deze functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het salaris aanvragen bij de uitvoeringsinstelling. Hierbij zal rekening worden gehouden met uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Werknemers die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet kunnen beloond worden volgens het wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot beloning volgens het wettelijk minimumloon geldt alleen voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers zoals:
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.

Apotheken
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 21-3-2021

14.938 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/932118,,680001,/Apotheken%202019-2021%20na%20ttw.pdf

Artikel 2 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
e. uitzendkracht:
zij die op basis van een uitzendovereenkomst arbeid verricht bij de sub a genoemde werkgever.

Artikel 5 Uitzendkracht
1. De uitzendkracht die een functie uitoefent zoals genoemd in artikel6, heeft recht op de in artikel 6 genoemde salarissen, alsmede op de vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 14, en 22 tot en met 26.
2. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkracht de in deze Cao vermelde salarissen en vergoedingen toepast.
3. De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Arcadis
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

1.929 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/97188,,128744,/0101%20NL%20Cao%20Arcadis%202019-2021%20Versie%202019-12.pdf

ARTIKEL 8 Indienstneming en ontslag
1. Aard van het dienstverband
Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Indien deze vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
In afwijking van de bepalingen van het BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht in een vergelijkbare functie bij de werkgever heeft gewerkt, dat de arbeidsovereenkomst(en) in die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit geldt indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de overeenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de in het BW bedoelde tijdstermijn van twee jaar niet overschreden wordt respectievelijk doortelt.

Architectenbureaus
Looptijd: 1-3-2019 t/m 28-2-2021 ttw versie 17-3-2020

7.573 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/185487,,402632,/cao%20tekst%202020%2C%20incl.%20functiehandboek%20TTW.docx

Artikel 19. Functie-indeling (standaardbepaling)
6. De via een uitzendorganisatie, detachering of inhuur bij een derdenpartij ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht 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. De werkgever verzekert zich er van dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht volgens de beloningsbepalingen van dit hoofdstuk en deze cao wordt beloond.

Ardagh Glass Benelux
Looptijd: 1-12-2019 t/m 30-11-2020

600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/589560,,626559,/Ardagh%20Glass%202019-2020%20.pdf

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever
6. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbond hierover inlichtingen te vragen;
f. de werkgever zal bij opvulling van vacatures ook selecteren uit uitleenpersoneel, waarbij tot aanstelling wordt overgegaan, indien aan de normaal te stellen eisen wordt voldaan;

Ardent Maritime Netherlands
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

25 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6233,,6508,/Cao%20Ardent%20Maritime%20Netherlands%20Nautilus%20International%202018-2019.pdf%20.pdf

Artikel 2 Begripsbepaling
In deze regeling wordt verstaan onder:
2.2 Werknemers: Alle personen (m/v) die met de onder 2.1 genoemde onderneming en/of diens dochterondernemingen een dienstbetrekking hebben voor bepaalde of onbepaalde tijd, inclusief uitzendkrachten. Tevens wordt hieronder verstaan een ex-werknemer die uiterlijk tot voor 2 jaar een dienstverband had met de onderneming.

Bijlage IV Drugs- en Alcoholbeleid
Het gebruik van drugs en het gebruik (en misbruik) van alcohol kan grote lichamelijke, psychologische gevolgen hebben voor personeel. Het kan de gezondheid schaden, het reactievermogen aantasten en kan ten koste gaan van de veiligheid van de werkomgeving.

Onze klanten verlangen in toenemende mate van ons de grootste mate van veiligheid en verantwoord gedrag. Ardent Maritime Netherlands is ertoe verplicht een veilige en gezonde werkomgeving te creëren voor de werknemers en alle andere betrokkenen. Onderdeel van deze verplichting is een drugs- en alcoholbeleid wat geldt voor de gehele vloot en alle kantoren wereldwijd. Dit beleid houdt in dat er geen alcohol gedronken mag worden op de werkplek en dat het gebruik en bezit van drugs ten strengste verboden is.

Dit beleid is van toepassing op alle personen die in (zowel fictieve als reële) dienstbetrekking zijn van Ardent Maritime Netherlands, al dan niet tijdelijk of voor onbepaalde tijd. Het beleid is ook van toepassing op alle uitzendkrachten, gedetacheerden en consultants die in dienst zijn van Ardent Maritime Netherlands.

Argonout Advies
Looptijd: 1-4-2009 t/m 31-3-2010
150 werknemers

1.2. Werkingssfeer

1.2.1. Behoudens het bepaalde in de overige leden van dit artikel, gelden de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze CAO en haar bijlage voor iedere werknemer van werkgever. Niet onder deze CAO vallen:

a. Directeuren;
b. Personen die werkzaam zijn op basis van een leer- of stageovereenkomst;
c. Personen die werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht;
d. Uitzendkrachten (tenzij deze op basis van wettelijke artikelen wel onder deze CAO vallen).

Arkefly Vliegers
Looptijd: 1-4-2013 t/m 30-9-2015
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_235083.pdf
115 werknemers

Hoofdstuk 4. De Dienstbetrekking
7. Personeel van derden
Gedurende de inzet van freelance krachten of uitzendkrachten of inzet van werknemers van een andere luchtvaartmaatschappij op vliegtuigen toebehorend aan of in gebruik bij werkgever, zal er geen sprake kunnen zijn van boventalligheid of overtolligheid.
7.1 Werkgever kan besluiten om extra personeelscapaciteit extern in te huren. Het kan hierbij gaan om:
7.1.1 Vliegers die op freelance basis werkzaam zijn (ZZP- er) en zich op basis van "een overeenkomst van opdracht" op uurbasis verhuren aan werkgever (opdrachtgever), verder te noemen freelance kracht.
1. 7.1.2 Vliegers die worden ingehuurd via een detacheringsbedrijf, verder te noemen uitzendkracht.
Vliegers die worden tewerkgesteld op vliegtuigen toebehorend aan of in gebruik bij werkgever volgend uit een samenwerkingsverband met of inhuur van vliegers van een andere luchtvaartmaatschappij.

Alle van belang zijnde (uitvoerings)regels (waaronder bepalingen zoals vastgelegd in het OM van ArkeFly) die betrekking hebben op het uitvoeren van werkzaamheden als vlieger en gelden voor personeel in loondienst zijn overeenkomstig van toepassing op personeel zoals bedoeld onder artikel 7.1.1, 7.1.2 en 7.1.3. Dit geldt ook voor de wettelijke regelingen in het crew indelingssysteem (IDPS).

Deze cao is niet van toepassing op extern ingehuurd personeel (aangezien zij niet vallen onder de definitie omschreven onder "werknemer" in Hoofdstuk 1 – definities.

Wel van toepassing zijn artikelen:
- Hoofdstuk 3, artikel 5 en 6
- Hoofdstuk 5, artikel 1
- Hoofdstuk 6, artikel 1 en 2
- Hoofdstuk 10

7.2 Het is werkgever toegestaan om gebruik te maken van freelance krachten en uitzendkrachten onder de volgende voorwaarden:
7.2.1 Alle freelance krachten/uitzendkrachten werkzaam op vliegtuigen van werkgever volgend uit artikel 7.2.3 staan op een door werkgever bij te houden lijst (de vaste pool).

Freelance krachten/uitzendkrachten die worden ingezet op basis van artikel 7.2.8 staan op een door werkgever bij te houden separate lijst (de tijdelijke pool).

Freelance krachten/uitzendkrachten die niet op één van deze lijsten staan, kunnen geen werkzaamheden voor werkgever als vlieger verrichten.
7.2.2 Werkgever houdt een actuele lijst met namen van de onder 7.2.1 genoemde personen bij en zendt de werknemersorganisatie steeds de meest actuele kopie daarvan toe.
7.2.3 Het totaal aantal freelance krachten/uitzendkrachten is aan een maximum gebonden en wordt op de volgende wijze bepaald:
- Op het type zonder Seizoencaptain genereert ieder vliegtuig maximaal twee freelance krachten/uitzendkrachten, waarbij de werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/uitzendkracht wordt ingezet.
- Op het type met de Seizoencaptain genereert ieder vliegtuig maximaal 1 freelance kracht/uitzendkracht, waarbij de werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/uitzendkracht wordt ingezet.
- Bij invoering van de Seizoencaptain zal werkgever streven naar een zo klein mogelijke inzet van freelance krachten op het type waar de Seizoencaptain ingevoerd is.
7.2.4 De Boeing 737 is als type met Seizoencaptain aangemerkt per zomerdienst 2014. Uiterlijk per zomerdienst 2015 zal het maximum 1 freelance kracht/uitzendkracht per Boeing 737 zijn,

waarbij de werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/uitzendkracht wordt ingezet. Dit betekent een uitstel van 1 jaar op de verlaagde restrictie op freelance krachten//uitzendkrachten als omschreven in 7.2.3.
7.2.5 De inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de vaste pool, is gedurende de zeven zomermaanden (april t/m oktober) ongelimiteerd.
De inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de tijdelijke pool, is gedurende de zeven zomermaanden (april t/m oktober) alleen mogelijk op basis van artikel 7.2.8.
De inzet zal separaat worden bijgehouden.
7.2.6 Inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de vaste pool is gedurende de vijf wintermaanden (november t/m maart) gelimiteerd tot een totaal van 15 dagen gemiddeld per persoon op de Boeing 737 en 25 dagen gemiddeld per persoon op de Boeing 767 en Boeing 787, eventueel aangevuld met dagen volgend uit artikel 7.2.8.
Onder inzet wordt ook verstaan een vluchtopdracht volgend uit stand-by.
Binnen deze dagen vallen niet de duties voor cockpitdagen, trainingen, simulatortraining, stand-by en groundduties.
7.2.7 Werkgever zal uiterlijk 1 maand na afloop van de winsterseizoen een overzicht verstrekken van het aantal productiedagen van freelance krachten/uitzendkrachten.
7.2.8 Uitzonderingsbepaling
In de volgende gevallen mag werkgever gedurende 1 jaar meer gebruik maken van freelance/uitzendkrachten binnen de aan de VNV opgegeven pools:
- Indien de vloot van werkgever met meer dan 1 vliegtuig groeit binnen 1 kalenderjaar, gedurende 1 jaar gerekend vanaf binnenkomst van het extra vliegtuig: maximaal 1000 productiedagen extra.
- Tijdens de introductie van een nieuw type, gedurende 1 jaar:
Maximaal 500 productiedagen extra per vliegtuig van dat nieuwe type voor het eerste, tweede en derde geïntroduceerde vliegtuig.
Daarvoor geldt dat de extra productiedagen ingezet kunnen worden gedurende 1 jaar, met als ingangsdatum 4 maanden voor de binnenkomst van het betreffende toestel voor het betreffende jaar.
- Indien meer dan 10% van de captains ontslag neemt binnen 1 kalenderjaar, vanaf het moment van overschrijden van de 10% gedurende 1 jaar: maximaal 100 productiedagen extra per in dat kalenderjaar vertrekkende captain.
- Indien de werkgever aantoonbaar niet door middel van interne promotie binnen 6 maanden kan voorzien in de benodigde hoeveelheid captains, gedurende 1 jaar:
Maximaal 200 productiedagen extra per captainpositie die niet kan worden ingevuld.
- In overige gevallen waarbij werkgever aantoonbaar zijn productie niet met eigen personeel kan vliegen en (extra) uitbreiding van vast personeel bedrijfsmatig niet verantwoord is, zal in overleg met de werknemersorganisatie extra inhuur van freelance krachten, worden overeengekomen.
7.2.9 Werkgever zal achteraf, binnen 1 maand na afloop van ieder seizoen, een productieoverzicht geven aan de werknemersorganisatie van het totaal aantal productiedagen dat onder de uitzonderingsbepaling 7.2.8 valt.

7.3 Voor de overige inzet (niet vallend onder artikel 7.2) van personeel als genoemd onder 7.1 geldt dat dit in overleg met de VNV dient te gaan.
Voor de inzet van personeel als genoemd onder 7.1 in het kader van een eventueel toekomstig samenwerkingsverband geldt:
Tot de toekomstige mogelijkheden rekenen partijen ook de vorming van een samenwerkingsverband van werkgever met een partner binnen of buiten de TUI-groep op route- of maatschappijniveau. In dit kader worden samenwerkingsverbanden bedoeld waarbij er vliegers van een andere maatschappij tevens op toestellen van werkgever zullen vliegen en/of vice versa.
Doel van deze samenwerking is het verhogen van de winstgevendheid in algemene zin of het exploitabel maken van een route. In het geval van een samenwerking op routes van en naar Nederland met vliegtuigen van werkgever zal de werkgelegenheid van de werknemer in vaste dienst beschermd worden. Middel kan zijn dat er een uitwisseling van vliegers tussen maatschappijen plaatsvindt waarbij de productie van de werknemer op vliegtuigen van derden minimaal gelijk is aan de productie van derden op vliegtuigen van werkgever. In overleg kan

ook gekomen worden tot een andere (minimaal) productie neutrale afspraak.
In het geval van een voorgenomen samenwerking in dit kader zal de werknemersorganisatie in een vroegtijdig stadium geïnformeerd en betrokken worden.

Arkema Rotterdam BV
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/620365,,639145,/Arkema%20RTD%20cao%202019-2021%20ttw%2003082020.pdf

ARTIKEL 21 MEDEWERK(ST)ERS VAN DERDEN
21.1 De werkgever draagt in zijn onderneming aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht; één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan be-staande medewerk(st)ersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoe-ring, uitgevoerd kunnen worden.
21.2 In dat geval zal de werkgever alleen dan overgaan tot het uitbesteden van werkzaamheden door middel van het inschakelen van bonafide onderaan-nemers, wanneer dit noodzakelijk is voor werkzaamheden die betrekking heb-ben op:
− Deeltaken;
− specialistische functies;
− nieuwbouw;
alsmede, ten aanzien van werkzaamheden welke naar hun aard door de me-dewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht, bij piekbelastingen.

Arkema Vlissingen BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

68 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/609732,,634450,/Arkema%20Vlissingen%20cao%202019-2020.pdf

BIJLAGE IV Werkgelegenheid
6. Ingeleende arbeidskrachten
a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemings-raad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Werkgever laat als regel evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een lan-gere periode dan 6 maanden worden verricht. Onder ”geleende arbeidskracht” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de on-derneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Het totaal van de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht zal niet meer dan 10% - op jaarbasis berekend -, boven dat van eigen werknemers in een vergelijk-bare functie liggen. De uitlener zal van e.e.a. op de hoogte worden gesteld en zich hiermee akkoord dienen te verklaren. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeids-voorwaarden van ingeleende arbeidskrachten meer dan 10% ligt boven dat van de vergelijkbare eigen werknemers, zal de werkgever van deze ingeleende arbeidskracht geen gebruik maken respectievelijk het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakvereniging dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt terugge-bracht. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
– naam en adres van de uitlener(s);
– aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
– de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
– het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Ashland Industries Nederland BV
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-5-2021

85 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/717830,,647121,/Ashland%20cao%202020-2021.pdf

Bijlage VII: Arbeidsplaatsen
e. Ingeleende arbeidskrachten
1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienst-verband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
2. De werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd, of indien de te verrichten werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard zijn. Hierover zal hij overleg plegen met de ondernemingsraad
3. Uitzendkrachten zullen conform deze cao worden beloond.
4. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

Aspen Oss
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

747 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/923151,,667957,/CAO%20Aspen%20Oss%20BV%20-%202020-2021.pdf

Artikel 2 Verplichtingen van cao-partijen
g. Werkgelegenheid
De werkgever zal maatregelen nemen tot behoud en zo mogelijk tot bevordering van de werkgelegenheid. Deze maatregelen zijn:
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:

- de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming in principe de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
- de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden c.q. afmelden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf.
- de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin naar het oordeel van de werkgever het gebruik maken van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd. Periodiek zal aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen op verzoek een opgave worden verstrekt over het aantal en het volume (tijd) uitzendkrachten.

Artikel 3 Uitzendkrachten
a. Werkgever zal in het kader van hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, in principe gebruiken maken van uitzendbureaus die voldoen aan de zogenoemde NEN 4400-1- of NEN 4400-2-norm en zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
b. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van een op enig moment toepasselijke cao voor uitzendkrachten moeten door de uitzendwerkgever conform die cao worden beloond.
c. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die in deze situatie na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

ASR Nederland N.V. De Andere cao
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

3.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/83338,,106835,/De%20Andere%20Cao%202019-2020%20Getekend.pdf

1.9 Onderzoek flexwerkers
a.s.r. neemt in 2019 deel aan het initiatief om samen met werkgevers(organisaties) van binnen en buiten de financiële sector gesprekken te voeren over de flexibilisering op de arbeidsmarkt.
Onderwerp van gesprek zijn onder meer het inventariseren van verschillende contractvormen (uitzenden, contracting, ZZP-er, etc.), het inventariseren van de redenen om gebruikte maken van flex en het inventariseren van de voor- en nadelen. Partijen trachten op basis hiervan te komen tot gedeelde uitgangspunten waarmee partijen vervolgens het gesprek aan kunnen gaan met een afvaardiging van het ministerie van SZW en eventueelvertegenwoordigers uit de politiek.

6.11 Je uitzendrelatie wordt een arbeidsovereenkomst
Als je bij a.s.r. in dienst treedt, direct of binnen 6 maanden nadat je als uitzendkracht bij a.s.r. hebt gewerkt, telt (in afwijking van artikel 7: 668a lid 2 BW) de uitzendperiode mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een keten.

Astellas Pharma Europe BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/828194,,650704,/Astellas%20cao%202020%20-%202021.pdf

1.2.7 Uitzendkrachten/inleenkrachten

1. Werkgever streeft een basisbezetting na, die in staat is om het normale werkaan-bod te verrichten. Daarbij wordt rekening gehouden met het normale ziekteper-centage en verlof.
2. Werkgever maakt ook gebruik van ingeleenden voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter, of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de ken-nis en/of vaardigheid bij werkgever ontbreken.
3. Voor uitzendkrachten worden dezelfde beloningen gehanteerd als voor Astellas Pharma Europe medewerkers.
4. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Audax
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

1.100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/52787,,58492,/cao%20Audax%202019%20DEFINITIEF.pdf%20.pdf

ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST
C. Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst
4. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, indien een uitzendkracht in dienst komt bij Audax en reeds direct daaraan voorafgaand als uitzendkracht in diezelfde functie bij Audax werkzaam was.

ARTIKEL 26 UITZENDKRACHTEN
De werkgever zal zich maximaal inspannen om uitzendkrachten bij goed functioneren, indien mogelijk, een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst aan te bieden.
Het streven is om de flexibele schil van uitzendkrachten te beperken, waarbij het operationele proces niet in gevaar mag komen. Audax wil de doorstroom van uitzendkrachten naar vaste contracten stimuleren en streeft er naar om het percentage uitzendkrachten in Logistiek verder terug te brengen van 50% naar 35%.

Protocol 2 Diversiteit
Audax zal in 2019 in haar HR-plan gericht een paragraaf inrichten over Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) waarin de volgende onderwerpen terugkomen: discriminatie en kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt en op de werkvloer tegen gaan en ervoor zorgen dat alle werkenden volwaardig worden geaccepteerd, ongeacht achtergrond, religie, geaardheid, handicap of genderidentiteit.
Insteek voor duurzame inzetbaarheid:
• Samenwerkingsverbanden met regionale overheden worden aangetrokken;
• Samenwerking met COA wordt verder onderstreept door plaatsingen statushouders;
• Er zullen, indien de omzetgarantie dit toestaat meer vaste banen ontstaan en minder uitzendkrachten worden ingehuurd.

Avantor Performance Materials BV Deventer
Looptijd: 1-7-2015 t/m 30-6-2018 ttw versie 25-1-2017
125 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216129

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever
3. a. De werkgever zal als regel het gebruikmaken van uitzendkrachten beperken tot werkzaamheden met een tijdelijk karakter, zoals vervanging bij ziekte en piekbelasting. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.
Indien er vacatures zijn, werft Avantor uit de pool van uitzendkrachten.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
De betaling van ingeleende arbeidskrachten (alsmede indien van toepassing het overwerkpercentage en/of de ploegentoeslag) zal bij het voldoen aan de eisen van de functie, gebaseerd zijn op de CAO-salarisschalen.
c. In afwijking van het bepaalde in artikel 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 worden 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 668a (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Avebe U.A.
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2020

1.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/92389,,120507,/Avebe%20CAO%202018-2020%20.pdf

Artikel 5 Wat is het sociaal beleid van Avebe?
7. Tijdelijk personeel en uitzendkrachten
a. Avebe mag geen uitzendkrachten inhuren voor werk dat medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Avebe ook kunnen doen. Avebe mag een uitzondering maken als er ineens veel meer werk is dan normaal. Of als er veel medewerkers ziek zijn of op vakantie. U mag dit werk dan niet langer doen dan 3 maanden. Avebe mag na overleg met de ondernemingsraad hiervan afwijken.
b. Maximaal 3% van het totale aantal medewerkers mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben of uitzendkracht zijn. Deze tijdelijke medewerkers doen werk dat normaal door vaste medewerkers wordt gedaan. Het totale aantal medewerkers is het aantal dat de directie van Avebe heeft goedgekeurd.
c. Van die 3% mag Avebe 1,5% inhuren in plaats van een vaste medewerker. De andere 1,5% mag Avebe extra inhuren, bijvoorbeeld voor tijdelijke grote opdrachten of projecten.
d. De 3%-regel geldt niet voor het volgende tijdelijke personeel en uitzendkrachten:
• Als ze worden ingehuurd bij projecten vanwege hun technische vaardigheden. Bijvoorbeeld om een investeringsplan uit te voeren. Hierover moet Avebe wel vooraf instemming van de ondernemingsraad vragen.
• Als ze worden ingehuurd om vaste medewerkers te vervangen die langer dan 3 weken ziek zijn. Na 3 weken overlegt Avebe met de ondernemingsraad of de 3%-regel geldt voor de tijdelijke vervanger. Avebe geeft de ondernemingsraad een overzicht van het aantal medewerkers dat een zieke collega vervangt.
e. Voor medewerkers die aan een campagne werken geldt dat ze bij ziekte meteen vervangen moeten worden. Dit zorgt ervoor dat de campagne gewoon door kan gaan.
f. Avebe vervangt een zieke medewerker het eerste jaar door een tijdelijke medewerker en niet door een vaste medewerker

Artikel 8 Uw arbeidsovereenkomst als u bij Avebe komt werken
4. Werken met uitzendkrachten
Avebe spreekt met het uitzendbureau arbeidsvoorwaarden af die gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden in deze cao.

Artikel 32 Aanvullende afspraken
4. Uitzendkrachten
In artikel 5.7 van deze cao staat dat maximaal 3% van het totale aantal medewerkers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag hebben of uitzendkracht mag zijn. De cao-partijen zijn zich ervan bewust dat er in bepaalde periodes meer uitzendkrachten nodig zijn. Dat is de afgelopen jaren ook zo geweest. De vakbonden en de ondernemingsraad weten dit. Ze accepteren de situatie omdat de komende jaren veel medewerkers met pensioen gaan. Medewerkers kunnen solliciteren op de vacatures die hierdoor ontstaan.
16. Uitzendkrachten
Structureel werk dat nu wordt gedaan door uitzendkrachten gaat worden gedaan door werknemers met een dienstverband met Avebe. Cao-partijen gaan hierover praten in een periodiek overleg.
In het cao-overleg is over de volgende punten overeenstemming:
• voorgaande geldt niet in geval van uitbesteed werk zoals beveiliging
• voorgaande geldt niet bij inhuur voor langere tijd vanuit professionele omgeving.

Avery Dennison Materials Nederland BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/61432,,72915,/Avery%20Dennison%202019-2021%20NL%20def.pdf

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werkgever
1.5.16. Rekening houdend met de taak en de positie van de OR alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- indien er te vervullen vacatures ontstaan - onder meer door natuurlijk verloop - ook het eigen personeel en de bij de werkgever werkzame uitzendkrachten gelegenheid geven hiernaar te solliciteren;
- het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd.

HOOFDSTUK 4: BELONING
Artikel 1: Functiegroepen en salaris
4.1.12 Beloning uitzendkrachten
Voor het bepalen van het maandsalaris van uitzendkrachten, hanteert het uitzendbureau de cao-schaalsalarissen.

Bijlage 5 Integrale tekst van het onderhandelingsresultaat CAO 2019 – 2021
9. Uitzendkrachten
● Avery Dennison heeft gedurende de vorige cao de afspraak gemaakt het aantal uitzendkrachten binnen de Alphen plant te willen beperken tot 20 procent. Avery Dennison heeft toegezegd dit ook gedurende de looptijd van deze cao te hanteren. De vakorganisatie zal hierover worden geïnformeerd tijdens het periodiek overleg.
● Avery Dennison heeft wederom bevestigd dat uitzendkrachten bij nieuwe en geschikte vacatures een voorrangspositie hebben ten opzichte van sollicitanten van buiten Avery Dennison. Zowel werknemers als uitzendkrachten worden geïnformeerd over vacatures en zullen bij een sollicitatie altijd worden uitgenodigd voor een gesprek.

Aviapartner
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2019 ttw versie 7-11-2018

700 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51892,,57595,/Aviapartner%20NL%202015-2019%20.pdf%20.pdf

1.6 Werkgelegenheid
Gedurende de looptijd van de cao neemt de werkgever voor de pax-afdeling 35 nieuwe werknemers aan op basis van vaste uren.
De werkgever neemt voor de afdeling operations 15 nieuwe medewerkers aan op basis van vaste uren.
De werkgever neemt, indien hier een akkoord over wordt bereikt met het uitzendbureau, voor de afdeling platform 40 uitzendkrachten in vaste dienst aan.

Aviko Potato BV
Looptijd: 1-3-2019 t/m 28-2-2021

780 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/73566,,91106,/CAO%20Aviko%20B.V.-%20Aviko%20Potato%20B.V.%202019-2021.pdf

Artikel 2. Algemeen
2c
Tot 30 maart 2015 geldt dat voor uitzendkrachten de artikelen 8a, 8d, 8f, 8g, 19 en 20 van de CAO van toepassing zijn.
Vanaf 30 maart 2015 is op inleenkrachten vanaf de eerste dag de inlenersbeloning van toepassing. Uitzendkrachten ontvangen de inlenersbeloning conform CAO waaronder de collectieve loonsverhoging en reiskostenvergoeding. Ten behoeve van de juiste vaststelling van de inlenersbeloning verstrekt werkgever aan het uitzendbureau de op de in te lenen uitzendkracht van toepassing zijnde:
1. functiegroep
2. hoogte van het loon
3. van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting
4. hoogte van de periodiek
5. hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging
6. kostenvergoedingen en
7. toeslagen

Artikel 12 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
XII
De gedifferentieerde WGA premie voor vaste en flexibele dienstbetrekkingen alsmede de premie voor de ZW-lasten komen gedurende de looptijd van de CAO voor rekening van werkgever.

Artikel 26. Protocol
II Werkdruk
In 2018 is er in 78 meetings op alle Aviko locaties opvolging gegeven aan het werkdrukonderzoek. Uit deze sessies zijn veel initiatieven en acties gekomen die via het eigen teamoverleg periodiek (en als vast agendapunt) opgepakt worden. Daarnaast zijn er 8 thema's die meer generiek naar voren zijn gekomen en waarvan de opvolging is gekoppeld aan lopende HR-projecten en initiatieven:
· Ploegendiensten (rekening houden met persoonlijke omstandigheden en slaaptekort);
· Verzuim (stappen maken naar duurzame inzetbaarheid en terugdringen verzuim);
· Leiderschap (investeren in leiderschap en communicatie);
· One Aviko (behoefte aan integrale en multidisciplinaire samenwerking;
· Veilige werkomgeving (sociale veiligheid);
· Inzet flexibel personeel (inwerken en opleiden van nieuwe collega's);
· Leren en ontwikkelen (meer ontwikkel- en leermogelijkheden bieden).
Opvolging werkdruk in Lomm & Cuijk
Er is een masterplan opgesteld voor Lomm & Cuijk, waarin de knelpunten die uit het werkdrukonderzoek naar voren zijn gekomen integraal worden opgelost. Er zal aan vijf FTE's een vaste baan in loondienst worden aangeboden die vervolgens in de ploegen zullen worden ingezet. Dit in aanvulling op alle andere maatregelen om mogelijk versneld de werkdruk problematiek op te lossen. Tegen het einde van 2019 zal gezamenlijk worden geëvalueerd of deze oplossingen in samenhang met alle andere initiatieven ter vermindering van de werkdruk voldoende zijn geweest. De vakbonden zijn daarbij uitgenodigd. Tevens zal worden bekeken hoe dan de bezetting er dient uit te gaan zien. Dit door Aviko te bepalen.
Elk kwartaal wordt overleg gevoerd met een vertegenwoordiging van medewerkers, vakbonden, lijnmanagement en HR om te evalueren of de afgesproken resultaten samen zijn behaald.
In Lomm worden over de input en uitkomst van elk kwartaaloverleg over het masterplan alle medewerkers geïnformeerd. Tevens worden de voortgang en resultaten van het masterplan in Lomm in het derde en vierde kwartaal in 2019 besproken in een vergadering met FNV en

CNV, waarbij tenminste twee weken vooraf de vakbonden schriftelijk de rapportage ontvangen.
III Indien het ziekteverzuim duurzaam hoger is dan 5%, zullen collega's van andere afdelingen dan wel uitzendkrachten worden ingezet om de mogelijkheden van vrijaf te handhaven.
IV Uitzendkrachten
Werkgever zal uitsluitend werken met uitzendbureaus die onvoorwaardelijk kunnen aantonen dat de positie van uitzendkrachten wordt beschermd en aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Werkgever is aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau.
Aviko handhaaft haar beleid om flexkrachten op structurele functies voldoende doorstroming te bieden. In dat licht blijven de bestaande afspraken ter zake ongewijzigd van kracht.
Aviko streeft ernaar om structureel werk, vastgelegd in het formatieplan, door vaste krachten te laten uitvoeren en in dat verband uitzendkrachten zoveel als mogelijk in vaste dienst te nemen. Bij interne vacatures zullen uitzendkrachten die langer dan een jaar bij Aviko werken, op dezelfde gelijkwaardige manier worden behandeld als werknemers in loondienst.

Axel Christiernsson
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-3-2022

43 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938852,,682301,/AXEL%20Christiernsson%20BV%202021-2022%20DEF.pdf

Artikel 4. Indienstneming en ontslag
5. Arbeidsovereenkomst volgend op periode van uitzendkracht In afwijking van het bepaalde in artikel 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.

AZL
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

460 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5764,,5830,/CAO2018-2019%20AZL.pdf%20.pdf

2.1 Je arbeidsovereenkomst
Aanpassing Ketenbepaling
De ketenbepaling in het arbeidsrecht houdt in dat er een vast contract moet worden gegeven respectievelijk ontstaat na meer dan 3 opvolgende tijdelijke (inclusief uitzend-) contracten of na tijdelijke contracten die in totaal meer dan 24 maanden duren.
Een periode van 6 maanden of minder tussen twee tijdelijke contracten telt mee voor berekening van de totale periode.
CAO-partijen zijn overeengekomen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid bij CAO deze termijn te verkorten naar 3 maanden.

Overige afspraken CAO AZL 2016-2017
Overige afspraken:
– de werkgever heeft de intentie om onder normale (m.a.w. niet een situatie van explosieve groei) bedrijfsomstandigheden maximaal 10% uitzendkrachten als flexibele schil in te zetten;

Overige afspraken CAO AZL 2018-2019
Aanpassing Ketenbepaling
De ketenbepaling in het arbeidsrecht houdt in dat er een vast contract moet worden gegeven respectievelijk ontstaat na meer dan 3 opvolgende tijdelijke (inclusief uitzend-) contracten of na tijdelijke contracten die in totaal meer dan 24 maanden duren.
Naar verwachting wordt de termijn van 2 jaar op grond van nieuwe wetgeving aangepast naar 3 jaar.
Een periode van 6 maanden of minder telt mee voor berekening van de totale periode.
CAO-partijen zijn overeengekomen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid bij CAO deze termijn te verkorten naar 3 maanden.

B.

Bakkersbedrijf
Looptijd: 1-8-2020 t/m 31-5-2021 ttw versie 25-3-2021
25.250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938759,,682297,/CAO%20BAKKERSBEDRIJF%201%20AUGUSTUS%202020%20incl%20Bijlagen.pdf

25.4 Persoonlijk opleidingsvoucher
Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf heeft een tijdelijke regeling in het leven geroepen waarin medewerkers van bakkersbedrijven, uitzendbureaus en payrolbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 56 CAO Bakkersbedrijf afdragen, een persoonlijk opleidingsvoucher van € 200,- per jaar (deeltijd medewerker naar rato) kunnen inzetten voor arbeidsmarktrelevante opleidingen en trainingen. Stapelen van meerdere subsidies van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf per opleiding/training is niet mogelijk. Deze regeling heeft een looptijd tot en met 31 mei 2021.
Aanvraagformulier met administratieve uitvoeringsvoorwaarden kunnen worden gedownload van de website van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf. Cao-partijen evalueren de regeling in 2021 en besluiten aansluitend of de regeling wordt voortgezet, aangepast of afgeschaft.

Artikel 36 Tijd-voor-tijd-regeling
- De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan gemiddeld 25% van het aantal uren per loonbetalingstijdvak, dat door medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben, wordt gewerkt.

40.2 Kort verzuimverlof
De werkgever, het uitzendbureau of payrollbedrijf ontvangt verletkosten als de medewerker vakbondsverlof heeft. Dit is geregeld in bijlage D van de cao

Artikel 48 Uitzendkrachten
Als de werkgever een uitzendbureau gebruikt, informeert en raadpleegt hij de ondernemingsraad. De vakbonden hebben de bevoegdheid over dit onderwerp inlichtingen te vragen.
De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan gemiddeld 25% van het aantal uren per loonbetalingstijdvak, dat door medewerkers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.
De werkgever (inlener) controleert of aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald volgens deze cao. De werkgever (inlener) controleert of het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inleent de bijdrage betaalt aan de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf over de aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Dit geldt niet voor zover het uitzendbureau voor deze arbeidskrachten al aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) afdraagt (of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche van toepassing zijn). De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het uitzendbureau de cao-bepalingen die gelden voor de ter beschikking gestelde medewerkers (uitzendkrachten) zal naleven. Het gaat om bepalingen over lonen en vergoedingen en andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen. De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het uitzendbureau de caobepalingen zal naleven waarin verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van cao-partijen staan. Het kan ook gaan om verplichtingen ten opzichte van door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen).
Als de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat aan een andere cao gebonden is en in die cao de doorwerking van de beloning van de uitzendkrachten en de betalingen aan een Sociaal Fonds geregeld is, dan heeft de werkgever geen controleverplichting en geen verplichting om in de overeenkomst van opdracht de naleving op te nemen.
De binding van het uitzendbureau aan die cao kan rechtstreeks zijn of door algemeen verbindend verklaring.
Als de werkgever niet controleert of het uitzendbureau het loon, de vergoedingen en de bijdrage aan het Sociaal Fonds volgens deze cao betaalt, is de werkgever hiervoor zelf aansprakelijk.

Artikel 49 Payrollmedewerkers

De werkgever (inlener) controleert of aan payrollmedewerkers loon en toeslagen worden betaald volgens deze cao. De werkgever controleert of het payrollbedrijf waarvan hij payrollmedewerkers inleent de bijdrage betaalt aan de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf over de aan de werkgever ter beschikking gestelde payrollmedewerkers. Dit geldt niet voor zover het payrollbedrijf voor deze medewerkers al afdraagt aan de fondsen die in de payrollbranche van toepassing zijn.
De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het payrollbedrijf de cao-bepalingen die gelden voor de ter beschikking gestelde payrollmedewerkers zal naleven. Het gaat om bepalingen over lonen en vergoedingen en andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van payrollmedewerkers betreffen. De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het payrollbedrijf de cao-bepalingen zal naleven waarin verplichtingen voor payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen staan. Het kan ook gaan om verplichtingen ten opzichte van door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen).
Als de werkgever gebruik maakt van een payrollbedrijf dat aan een andere cao gebonden is en in die cao de doorwerking van de beloning van de payrollmedewerkers en de betalingen aan een Sociaal Fonds geregeld is, dan heeft de werkgever geen controleverplichting en geen verplichting om in de overeenkomst van opdracht de naleving op te nemen.
De binding van het payrollbedrijf aan die cao kan rechtstreeks zijn of door algemeen verbindend verklaring.
Als de werkgever niet controleert of het payrollbedrijf het loon, de vergoedingen en de bijdrage aan het Sociaal Fonds volgens deze cao betaalt, is de werkgever hiervoor zelf aansprakelijk.

Definities
Uitzendkrachten
arbeidskrachten die na bemiddeling ter beschikking worden gesteld door een uitzendbureau.

Payrollmedewerkers
arbeidskrachten die in beginsel langdurig ter beschikking worden gesteld door een payrollbedrijf

Bijlage C ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN
Uitbreiding begrip werknemer
Onder werknemers worden ten deze ook verstaan stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten, payrollmedewerkers en alle anderen die in de onderneming werkzaam zijn.

Bijlage D STATUTEN, FINANCIERINGSREGLEM ENT, BESTEDINGSDOELEN, ALGEMENE SUBSIDIEVOORWAARDEN EN LOPENDE SUBSIDIEREGELINGEN VAN HET SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF

Statuten Sociaal Fonds Bakkersbedrijf

Artikel 14: Extra voorwaarden van subsidiëring van cursussen
Subsidiëring betreffende cursussen zal slechts dan kunnen plaatsvinden wanneer tenminste aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
e. er worden slechts bijdragen toegekend indien en voor zover de cursisten als werknemer, uitzendkracht of payrollwerknemer werkzaam zijn waarvan hun werkgever op grond van artikel 56 CAO Bakkersbedrijf een betalingsplicht heeft jegens het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf;

ALGEMENE SUBSIDIEVOORWAARDEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF TE GOUDA d.d. 1 januari 2018

Verletkosten vakbondsverlof:
€ 150 per werknemer per dag; maximaal 6 dagen per jaar; maximaal 12 dagen per jaar indien werknemer een vakbondskaderlid is die in een bondsorgaan is afgevaardigd;
Werknemers, uitzendkrachten en payrollwerknemers, die lid zijn van een werknemersvereniging kunnen op grond van artikel 40.2 CAO Bakkersbedrijf aanspraak

maken op vakbondsverlof. Werkgevers, uitzendbureaus en payrolbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 56 CAO Bakkersbedrijf afdragen maken aanspraak op vergoeding van de verletkosten van dit vakbondsverlof.

Bijdrageregeling Beroepspraktijkvorming:
Startersbijdrage van € 220, met dien verstande dat zij die de opleiding tot bake-off bakker of tot verkoopmedewerker in de bakkerijbranche gaan volgen recht hebben op een uitkering van € 110.
Werknemers en payrollwerknemers die blijkens een praktijkovereenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8. van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), voor het eerst deel gaan nemen aan een beroepsopleiding, en die opleiding ten minste 3 maanden blijven volgen, hebben recht op een startersbijdrage. Een startersbijdrage wordt slechts één keer aan dezelfde persoon verstrekt.
Vergoeding van (maximaal) € 90 per BBL-leerling die ten minste 15 uur per week in de onderneming werkzaam is, respectievelijk € 1,38 per stage-uur per BOL-leerling (maximaal € 90 per BOL-leerling), met een maximum van € 360 per maand per als leerbedrijf erkende eenheid.
Een werkgever, waaronder een inlener van een payrollbedrijf, die aspirant, erkend of aanbevolen leerbedrijf is respectievelijk binnen zijn onderneming eenheden heeft die als zodanig worden aangemerkt en opgenomen zijn in het openbare register van erkende leerbedrijven, heeft voor elke maand dat hij in het kader van een VMBOleertraject, beroepsbegeleidende leerweg (BBL) of van een beroeps opleidende leerweg (BOL) beroepspraktijkvorming verzorgt, recht op een vergoeding.
Voor werknemers van bakkersbedrijven, uitzendbureaus en payrolbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 56 CAO Bakkersbedrijf afdragen, kunnen bij de Nationale Bakkerij Academie onder andere onderstaande trainingen volgen met een subidie van 45% of 100%.

Baksteenindustrie, Nederlandse
Looptijd: 1-7-2020 t/m 31-12-2021

1.600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/795129,,649770,/Baksteen%202020%20-%202021.pdf

Artikel 1: Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
p. inlenersbeloning (volgens artikel 19 lid 5 van de Cao voor Uitzendkrachten (ABU-cao)) de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever
10. Ingeleende arbeidskrachten
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Wanneer het aantal ingeleende arbeidskrachten meer bedraagt dan 10% van het totale personeelsbestand van de onderneming en de inleenperiode meer dan twee kalenderweken beslaat, is toestemming vereist van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
Ingeleende arbeidskrachten zullen worden beloond overeenkomstig de bepalingen van de cao.

Artikel 5: Indienstneming en ontslag
2. Indien de combinatie van inleencontract en een tijdelijk dienstverband zich voordoet en werkgever en werknemer de contracten na een periode van 2 jaar tezamen voortzetten, zal sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract gelden dezelfde regels in die zin dat er geen onderscheid in perspectief is op een voortgezet dienstverband tussen uitzendkrachten en tijdelijke krachten.

Banden- en Wielenbranche
Looptijd: 1-3-2019 t/m 31-8-2020

5.926 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/66906,,81894,/sociale%20afspraken%202019%20-%202020%20geschoond.docx.pdf

RECHTEN EN PLICHTEN
SOCIAAL EN VEILIG
In dit hoofdstuk staan de afspraken die de onderneming tot een harmonieuze en gezonde plek maken. Voor nieuwe en huidige werknemers, voor de werkgever en voor de omwonenden van het bedrijf.

9.1 Uitzendkrachten
Uitzendkrachten met een functie uit de functielijst in deze cao gelden als vakkracht. Zij hebben in grote lijnen dezelfde rechten en plichten als werknemers in vaste dienst. Ze kunnen alleen niet meedoen aan een pensioenregeling. Uitzendkrachten met een functie die niet voorkomt in de functielijst gelden drie maanden na hun aantreden ook als vakkracht. Vanaf dat moment gelden de cao-regels over salarissen, vergoedingen, werktijden etc. ook voor hen.
Na maximaal twaalf maanden via een uitzendbureau te hebben gewerkt, wordt een uitzendkracht in dienst genomen. Hij krijgt een arbeidscontract voor ten minste het aantal uren dat hij tijdens de uitzendperiode heeft gewerkt.

9.2 Werknemers uit andere lidstaten
In Nederland gevestigde werkgevers die werknemers in dienst nemen uit andere lidstaten zijn voor die werknemers ook gehouden aan de cao-afspraken zoals in de banden- en wielenbranche zijn afgesproken. Uitzendbureaus moeten zich houden aan de ABU-voorwaarden.

Deel II
CAO-PARTIJEN EN VERHOUDINGEN
Uitzendkrachten
Partijen melden de cao-afspraken over uitzendkrachten bij de SMU (Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche).

Banken
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

4.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/46224,,51134,/OD18976_NVB%20CAO-boekje%202019_digitaal.pdf%20-%20CAO%20Banken_PDF%20digitaal%20NL%20versie.pdf%20.pdf

Voorwoord
De gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn aanzienlijk. De bankensector krimpt en kenmerkt zich door forse uitstroom, terwijl er tegelijkertijd een groeiende behoefte is aan specifiek hoog opgeleid talent. Deze veranderingen vinden plaats in een context waarbij de Nederlandse economie groeit, de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt en er grote variaties zijn in vraag en aanbod. De pensioengerechtigde leeftijd stijgt door hogere levensverwachtingen en oudere medewerkers wordt gevraagd langer door te werken.
Tegelijkertijd is het arbeidscontract voor het leven niet meer vanzelfsprekend. De diversiteit in arbeidsrelaties neemt toe.
Dit vraagt om wendbare medewerkers met diverse talenten, die investeren in hun inzetbaarheid en mobiliteit op de arbeidsmarkt en aandacht besteden aan hun vitaliteit. Een proactieve houding van medewerkers is essentieel om mee te kunnen groeien met deze ontwikkelingen. Het is aan de medewerkers om zelf initiatieven te nemen om te blijven leren, om hun talenten verder te ontwikkelen en aandacht te hebben voor een goede werk-privé-balans. Het is aan de werkgevers om hierin te faciliteren, bij te dragen aan een cultuur van diversiteit en inclusie en te zorgen voor een goede balans tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties.

2 Definities
In deze cao worden definities cursief weergegeven.
Uitzendkracht
Degene die werkzaamheden verricht bij de werkgever zonder dat hij medewerker is in de definitie van de cao en die, anders dan op basis van een overeenkomst van opdracht met werkgever of een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, tijdelijke werkzaamheden verricht bij de werkgever. Vakantiekrachten en studenten die tijdens hun opleiding stage lopen, afstuderen of om andere reden tijdelijke werkzaamheden verrichten bij de werkgever in het kader van hun studie, zijn geen uitzendkracht in de zin van de cao.

8.6 Regeling vitaliteitsverlof
Voor de bepaling van het aantal dienstjaren telt in deze regeling een voorafgaande periode van inhuur als uitzendkracht mee.

12 Positie vakorganisaties en werkgelegenheid
12.7 Uitzendkrachten
Uw werkgever kan alleen van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van:
– piekvorming in het werk;
– opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
– een overgangsfase in de organisatie als gevolg van een structurele wijziging daarin.
Om de inzet van uitzendkrachten op vaste eigen functies te beperken, zullen de werkgevers zich inspannen om gezamenlijk gemiddeld 90% van de medewerkers in eigen dienst te hebben.

Basell Benelux/ Moerdijk
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

50 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/75955,,94546,/Basell%20Benelux%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 2 Duur en toepassing van de CAO
2. De cao geldt voor werknemers van de genoemde onderneming van Basell en waarvan de functies zijn opgenomen in bijlage 1 van de cao. De cao is niet van toepassing op stagiairs, uitzendkrachten en vakantiekrachten, tenzij anders vermeld.

Artikel 16 Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
De periode dat de werknemer, voor zijn indiensttreding als uitzendkracht of op detacheringsbasis werkzaam was, wordt van de proeftijd afgetrokken.

BASF Nederland
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2015

50 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215549

Artikel 3. Werkgelegenheid
4.d. De werkgever kan incidenteel gebruikmaken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De ondernemingsraad zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten worden geïnformeerd. De beloning van uitzendkrachten geschiedt conform deze cao.
Uitzendkrachten die een periode van zes maanden zijn ingeleend krijgen, mits geschikt en bij passende vacature, een arbeidsovereenkomst voor zes maanden aangeboden.

PROTOCOLAFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE CAO 2011-2012
1. Bij een inleenperiode van zes maanden of langer wordt de eindejaarsuitkering pro rato toegekend. Werkgever blijft alleen samenwerken met ABU aangesloten (en dus Nen-gecertificeerde) uitzendorganisaties.

Bijlage VII STUDIEFACILITEITEN
De opleidingsfaciliteiten staan ook open voor flexmedewerkers.

BASF Nederland BV Catalysts De Meern
Looptijd: 1-7-2014 t/m 30-6-2015
180 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213626

Artikel 2B. Werkgelegenheid
b. Bij het ontstaan van te vervullen vacatures in de onderneming worden de werknemers in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, terwijl tevens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure. Dit geldt niet voor wat betreft de functies als genoemd in bijlage IV. Deze vacatures zullen op publicatieborden worden vermeld. Alle vacatures, zowel voor hele als halve dagen, die niet door de werkne¬mers in de onderneming kunnen worden vervuld, worden o.m. bij het UWV WERKbedrijf gemeld en na vervulling afgemeld, waarbij nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de sollicitant worden vereist.
In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning.

c. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

Een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop de betrokkene de werkzaamheden aanvangt.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

In het geval van een reële vacature zal iedere ingeleende arbeidskracht bij gebleken geschiktheid ook in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan.
De beloning voor uitzendkrachten zal conform de ABU CAO zijn afgestemd op de mate van functievervulling en afgeleid van de salarisschalen in de CAO, vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele ploegentoeslag.

Bavaria NV

Looptijd: 1-1-2018 t/m 30-4-2020

830 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/75194,,93531,/Bavaria%202018-2020.pdf

Hoofdstuk 1 Bepalingen cao-partijen

1. Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:

• je in dienst bent van Bavaria N.V. handelend onder de naam Swinkels Family Brewers of Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V. of Holland Malt B.V. (hierna gezamenlijk benoemd als Swinkels Family Brewers)

• jouw functie is ingedeeld in een van de functiegroepen in de bijlage van deze cao.

Als je

• een stagiair

• een uitzendkracht

• een gedetacheerde bent of een arbeidsovereenkomst hebt met een andere werkgever dan Swinkels Family Brewers handelend onder de naam Swinkels Family Brewers of Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V. of Holland Malt B.V., dan geldt deze cao niet voor jou.

Hoofdstuk 2 De arbeidsrelatie

4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Als je meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gehad, dan zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Het kan zijn dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Dit is geregeld in artikel 7:668 BW.

Als je direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij Swinkels Family Brewers hebt gewerkt, dan tellen die uitzendovereenkomsten mee.

Als de periode die je via het uitzendbureau werkte, is onderbroken en er daardoor meerdere uitzendovereenkomsten zijn geweest, tellen deze uitzendovereenkomsten samen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Hoofdstuk 5 Functie en beloning

7. Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt de inlenersbeloning.

Hoofdstuk 9 Bepalingen-cao-partijen

4. Werkgelegenheid

Swinkels Family Brewers plaatst vacatures op de publicatieborden en op intranet. Dit gebeurt niet als de vacatures worden ingevuld via het promotiebeleid. Medewerkers kunnen op die manier met voorrang solliciteren. Swinkels Family Brewers kan de vacatures daarna aanmelden bij het UWV WERKbedrijf.

Swinkels Family Brewers zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als er grote groepen uitzendkrachten ingeleend worden, licht Swinkels Family Brewers de Ondernemingsraad in. Swinkels Family Brewers gebruikt alleen gecertificeerde uitzendbureaus.

Bedrijfsverzorgingsdiensten
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2020

1.880 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/109769,,156889,/Defintieve%20cao%20Bedrijfsverzorgingsdiensten%202019-2020.pdf

Artikel 1. Werkingssfeer
3. Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die:
a. ten minste 15% van het totaal aantal arbeidsuren uitzendt op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, of
b. valt onder de werkingssfeer van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, of
c. valt onder de werkingssfeer van de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, of
d. als lid is toegelaten tot de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), of
e. als lid is toegelaten tot de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

Artikel 2 Definities
In deze cao wordt de volgende betekenis toegekend aan de navolgende begrippen:
2. werknemer:
de persoon die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. Per 1 januari 2020 wordt niet als werknemer beschouwd: de persoon die op basis van een payrollovereenkomst tussen de werkgever en een derde als bedoeld in artikel 7:692 BW wordt uitgezonden naar een derde, met uitzondering van de persoon die langer dan 12 maanden in dienst is van de werkgever en/of de ondernemingen die met haar verbonden zijn in de zin van artikel 2:24a of 2:24b BW[1].
[1] Toelichting: Het gaat om payrollmedewerkers die korter dan 12 maanden in dienst zijn bij de werkgever die gebonden is aan de cao (voor zijn andere medewerkers). Door de frase en/of willen wij bereiken dat de werkgever niet de termijn kan verlengen door de medewerker onder te brengen bij een andere BV die aan hem verbonden is in een concern. In dat geval tellen de maanden gewoon door. Na 12 maanden moet de werkgever, die een zuivere payrollwerkgever bij agrarische bedrijven kan zijn, maar ook een hybride werkgever die detacheert en payrolling doet (en wellicht daarnaast nog de echte bedrijfsverzorgingsdiensten), ook de cao bedrijfsverzorgingsdiensten toepassen, naast de uitgebreide inleenbeloning die verschuldigd is op grond van de WAB. Dat heeft dan tot gevolg dat de werknemer dan na een jaar dienstverband bij de op voorwaarden uit de cao die beter zijn dan de voorwaarden van de inlener een beroep kan doen naast de voorwaarden van de inlener, ook al is er sprake van payrolling
4. inleen-cao:
de geldende agrarische cao waaraan de derde, bij wie de werknemer is gedetacheerd, is gebonden.

Artikel 16 Toepassing inleen-cao
In afwijking van deze cao geldt voor de werknemer die:
a. vóór 1 januari 2015 in dienst was en die gedetacheerd wordt voor een periode van tenminste 1 jaar in één of meer agrarische sectoren, dat met instemming van deze werknemer ten minste de inleen–cao wordt toegepast.
Indien het feitelijke loon hoger is dan het loon van de inleen-cao, gecompenseerd naar de arbeidsduur van de inleen-cao, dan wordt het eventuele verschil vastgelegd in een persoonlijke toeslag. De structurele loonsverhogingen van de inleen-cao worden in mindering gebracht op de eventuele persoonlijke toeslag;
b. Op of na 1 januari 2015 in dienst treedt en te werk wordt gesteld bij een derde in één of meer agrarische sectoren, dat ten minste de inleen-cao wordt toegepast.

BIJLAGE A PROTOCOLAFSPRAKEN CAO-PARTIJEN TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DE CAO 2019-2020
2. Cao-partijen delen het principe dat er geen verdringing van (ziekte)vervangingswerk en concurrentie op arbeidsvoorwaarden mag plaatsvinden.

Werkgevers ervaren, hebben en nemen verantwoordelijkheid naar de vaste werknemers. Dat vertaalt zich in:
a. Voorkomen van leegloop
b. Optimaliseren van de inzet
De scope aan werkzaamheden die hiermee samenhangen is te kwalificeren als:
c. Vervangingswerk en
d. Aanvullend werk (de aanvullende klus)
e. In incidentele situaties is er behoefte aan flex
f. Kwaliteit
g. Kwantiteit
Een werknemer die een jaar op uitzendbasis (ziekte)vervangingswerk heeft verricht bij een lid van de coöperatie zal, indien de werkzaamheden op structurele basis kunnen worden voortgezet, een aanbod voor een arbeidsovereenkomst worden gedaan op basis van de cao bedrijfsverzorgingsdiensten.

Bellevu

Looptijd: 1-4-2008 t/m 31-3-2010

5 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/174/2008/174_2008_13_4525.pdf

7. In deze CAO wordt onder “uitzendkrachten” verstaan: een werknemer die via een uitzendbureau te werk is gesteld bij de werkgever en op wie de CAO’s voor uitzendkrachten van toepassing zijn.

Bereide Verf- en Drukinktindustrie
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-11-2020

1.750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/87219,,112119,/CAO%20Verf-en-drukinktindustrie%202019-2020.pdf

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever
9.c. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
4. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad (OR) hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
14. Indien een werkgever gebruik maakt van de diensten van een in Nederland gevestigd uitzendbureau dient dit uitzendbureau NEN-gecertificeerd te zijn.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
1.d. Aan uitzendkrachten zal een overeenkomstig salaris (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder deze CAO.

BIJLAGE D:
behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie.
2. Ingeleende arbeidskrachten
2.1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad (OR) aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een CAO, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht;
een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.
Onder “ingeleende arbeidskrachten” wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2.2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waardoor op grond van het gestelde in lid 2.1. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Bergings- en transportmij (BTS)
Looptijd: 1-7-2008 t/m 30-6-2010
23 werknemers

Artikel 2. Werkingssfeer
2.1. Toepasselijkheid
2.1.2. Voorts zijn de bepalingen van deze regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden eveneens onverminderd van toepassing op werknemers die tijdelijk voor een bepaald werk zijn aangenomen, als ook op personeel dat via afloscentrales of via uitzendbureaus werkzaamheden verrichten.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 6-7-2020

87.434 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/604752,,630590,/CAO%20tekst%202020%20basis%20aangepast.docx.pdf

Artikel 9 Uitzendkrachten
1. 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 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-bedrij(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.
2. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met de in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend gelijk aan die van de werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Artikel 9a Inleenkrachten
1 De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
2 De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie
Looptijd: 1-7-2020 t/m 14-5-2021

53.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603556,,627993,/CAO%20MBO%202020-2021%20-%20wijzigingen%20geaccepteerd%2029062020%20def.pdf

*Artikel 3.5 Formatie**
1. De totale formatie bestaat uit:
a. de vaste formatie: de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;
b. de tijdelijke formatie: de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de urenuitbreidingen voor bepaalde tijd;
c. de flexibele formatie: uitzendarbeid.
2. De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en daarom:
a. geen gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer beschikbaar is voor werk, maar geen garantie voor werkuren heeft (“nul-urencontract”);
b. slechts bij uitzondering gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer een garantie heeft voor een overeengekomen minimum aantal werkuren en daarboven beschikbaar is tot een overeengekomen maximum aantal werkuren (“min-max-contract”). Het aantal niet gegarandeerde uren van dit contract maakt deel uit van de tijdelijke formatie, en mag een omvang hebben van maximaal 75% van het aantal wel gegarandeerde uren.
c. terughoudend beleid voeren in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer.
Met oproepcontract wordt bedoeld een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.
3. De werkgever kan gebruik maken van uitzendarbeid:
a. voor vervanging wegens ziekte;
b. ter voorziening in de behoefte aan arbeidskrachten in geval van een groot aanbod van werkzaamheden;
c. voor activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of contractactiviteiten;
d. bij onvoorziene omstandigheden.
In de gevallen genoemd onder c en d mag de uitzendarbeid maximaal 12 maanden duren.
Onder uitzendarbeid als bedoeld in het eerste lid sub c wordt ook verstaan het detacheren van werknemers van een andere werkgever (al of niet in de zin van deze cao) bij de instelling.
4. De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid komt met het uitzendbureau overeen dat de beloning van de uitzendkracht, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen, gelijk is aan die van een werknemer die in dienst is bij de werkgever in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Lid 2 sub e Formatiebeleid
Bestuurder en OR spreken in het kader van het formatiebeleid in ieder geval over:
− de (gewenste) verhouding tussen het personeel met een onderwijstaak en het personeel met een niet-onderwijstaak;
− de (gewenste) verhouding tussen docenten en instructeurs en overig werknemers (eventueel gedifferentieerd per opleiding);
− de (gewenste) verhouding vaste en tijdelijke (flexibele) formatie van de mbo-instelling.

Besloten busvervoer
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 30-3-2020

7.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/483359,,536803,/Def.%20nieuwe%20tekst%20cao%20bb%202020%202021.docx.pdf

Artikel 2 Definities
Overal waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld, dient ook zij of haar te worden gelezen.
In deze CAO wordt, tenzij in het betreffende artikel anders is aangegeven, verstaan onder:
d. Uitzendkracht: werknemer die bij een derde in dienst is en door die derde aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 7 Uitzendkrachten
1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal gewerkte uren. De premie die door de inlenende werkgever voor de uitzendkracht moet worden afgedragen aan het FSO-fonds is geregeld in de FSO CAO.
2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage(n) en toeslag(en) overeenkomstig de bepalingen in deze CAO met uitzondering van artikel 23 en 24.
3. a. De inlenende werkgever dient zich er van te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten de in de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast.
b. De inlenende werkgever dient daarnaast middels een schriftelijke overeenkomst met het uitzendbureau te bedingen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast en dat deze uitvoering van de arbeidsvoorwaarden desgevraagd wordt aangetoond aan de Stichting FSO.
4. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan werknemers met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, vervolgens aan de fulltimers en parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan uitzendkrachten.

BIJLAGE 7 FSO cao
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FONDS SCHOLING EN ORDENING VOOR HET BESLOTEN BUSVERVOER

ARTIKEL 3 Verplichtingen werkgever
1. De werkgever is aan de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer een jaarlijkse bijdrage van 10,66% van het loon als bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, derhalve zonder toepassing van een franchise, verschuldigd.
2. Vaststelling van de bijdragen geschiedt op basis van de bepalingen van de relevante wetgeving zoals deze gelden ten tijde van het tot stand komen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Worden die bepalingen gewijzigd, dan wordt op verzoek van de meeste gerede partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bezien of er aanleiding is deze bepalingen te wijzigen en zo ja in welke zin.
3. Een en ander geldt ook, voor zover op het loon geen premie wordt ingehouden. Is het loon in zijn geheel niet premieplichtig, bij voorbeeld omdat werknemers ouder dan 65 jaar zijn, dan wordt te hunnen aanzien de fictie gehanteerd dat hun loon wel premieplichtig is.
4. De in lid 1 neergelegde verplichting betreft mede bij de werkgever door tussenkomst van een derde zoals een uitzendbureau, tewerkgestelde arbeidskrachten en ter beschikking gestelde personen. In dat geval bedraagt de premie 0,66% van de door de werkgever voor die ingeleende arbeidskracht betaalde vergoeding.

Betonpompbedrijven
Looptijd: 1-9-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 26-10-2020

237 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/645954,,644051,/CAO_BBB_TTW_integraal_okt20.pdf

ARTIKEL 10 – Uitzendkrachten

1. Het inhuren van uitzendkrachten dient zo veel mogelijk te worden vermeden. Indien een bedrijf in verband met tijdelijke drukke werkzaamheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dienen uitsluitend bonafide uitzendbureaus te worden ingeschakeld. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het betreffende uitzendbureau de bepalingen volgens artikel 31 lid 2, alsmede volgens Bijlage I artikel 3 dan wel Bijlage II artikel 2 van deze CAO toepast.
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

Betonproductenindustrie
Looptijd: 1-4-2017 t/m 31-7-2019 ttw versie 29-10-2018

5.156 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218819

Artikel 1a. Toepassing
4. Voor ingeleende werknemers werkzaam in ondernemingen zoals bedoeld in sub 1; 2 en 3 zijn de arbeidsvoorwaarden zoals in deze cao, of in ondernemingen vallend onder deze cao afgeleide regelingen van toepassing.

ARTIKEL 3 Verplichtingen van de werkgever
Vacatures
10. Rekening houdend met de taak en positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
d. het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. De inlenende werkgever dient zich er van te verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de in deze cao geldende verplichtingen betreffende lonen en overige vergoedingen toepast.

Beveiliging, particuliere

Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2023 ttw versie 26-10-2020
23.869 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/646054,,644047,/cao%201%20juli%202018%20-%2030%20juni%202023%20definitief%20versie%202%20met%20aanvullende%20wijziging%20voo.pdf

ARTIKEL 9 INGEHUURDE ARBEIDSKRACHTEN
1. Voor uitzendkrachten anders dan payrollers, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht toegepast:
a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau;
f. vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. Voor de payrollers gelden tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt, zodat de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in deze cao op payrollers van toepassing zijn.
3. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan uitzendkrachten/payrollers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
4. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in hoofdstuk 3 van deze cao.
5. Ter nakoming van de in lid 1, 2 en 3 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:
a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
6. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1, 2 en 3 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht/ payroller aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht/ payroller bij de werkgever zelf in dienst.
7. De werkgever mag niet meer dan 20% van de vigerende loonsom (cao loonsom en kosten ingehuurde arbeidskrachten) aanwenden voor de inhuur van arbeidskrachten die niet onder de werkingssfeer van de cao Particuliere Beveiliging vallen.
a. Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend:
kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw gedeeld door: bruto loonsom SV (excl. DGA) + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallen onder werkingssfeer ex btw + kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw.
b. Onder de inhuur van arbeidskrachten wordt niet verstaan:
- de directeur/grootaandeelhouder van een N.V. of B.V.
- inleen van werknemers die in dienst zijn van een bedrijf met een vergunning (niet zijnde ZZP'ers) op grond van artikel 3 sub a, artikel 3 sub b of artikel 3 sub c van de Wpbr.
Onder inhuur van arbeidskrachten wordt wel verstaan:
- Uitzendkrachten/payrollers

- ZZP'ers
De kostenpost van de inhuur van uitzendkrachten/payrollers en ZZP'ers wordt opgenomen onder 'kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW.
8. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk en ZZP'ers in de branche.

ARTIKEL 12 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST
1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Het uitgangspunt binnen het operationele personeelsbestand (beveiligers) voor de verhouding flex-vast is dat minimaal 80% van de arbeidsovereenkomsten bestaat uit arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Er is begrip dat in de dynamiek van de populaties in geval van fluctuaties van de populatie hiervan tijdelijk kan worden afgeweken.

BIJLAGE 5: Controlereglement
Artikel 2 TOEZICHT OP NALEVING CAO
1. SFPB, heeft ex artikel 3 sub h van de statuten ten doel het houden van toezicht op de naleving van de cao's één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.
2. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles. De werkgever (hieronder wordt in dit kader ook verstaan het uitzendbureau en/of payrollbedrijf waar de werkgever gebruik van maakt) is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door SFPB gericht op naleving van de cao's. Binnen een door SFPB gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan SFPB ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 4 GEGEVENSVERSTREKKING
1. Het aantonen dat de cao's getrouwelijk worden nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie. Bij aanvang van de controle moeten onderstaande stukken volledig en sluitend klaarliggen:
a. personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven, tevens aangeven of het een fulltimer, parttimer, een oproepkracht of inleenkracht betreft;
e. facturen inleenkrachten en/of uitdraai van de grootboekrekening;
g. de loonstroken (bij voorkeur hardcopy) over de voornoemde onderzoeksperiode van alle werknemers die in deze periode in dienst waren inclusief de loonspecificaties van het ingeleend personeel;

BIJLAGE 13 BURGERLIJK WETBOEK
Artikel 7:668a
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Biga Groep BV

Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018
62 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216888

Artikel 1. Algemene Bepalingen
1.1 Definitiebepaling
c medewerker:
Stagiaires, uitzendkrachten, interimmers, gedetacheerden, andere ingehuurde of ingeleende krachten, medewerkers in de SW-cao, ambtelijk medewerkers en mensen die een leer-werkovereenkomst of trajectovereenkomst vallen niet onder de werkingssfeer van deze cao en worden niet als medewerker beschouwd.
x. Uitzendovereenkomst De uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.
y. Uitzendonderneming De natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt
naar) opdrachtgevers als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW.
z. Uitzendkracht De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst
aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW.

Artikel 1.2. Werkingssfeer
Deze cao is van toepassing op iedere medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever. Deze cao is echter niet van toepassing op uitzendkrachten, stagiaires, gedetacheerden, interimmers, overig ingehuurd / ingeleende krachten, medewerkers in de SW-cao, ambtelijk medewerkers en mensen die een leer-werkovereenkomst of trajectovereenkomst hebben.
Het staat de werkgever vrij om bepalingen van deze cao geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op de werknemer die op grond van de definitie niet valt onder de werkingssfeer van deze cao.

2. De arbeidsovereenkomst
Artikel 2.3. Maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW worden perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt. De totale duur van de periode bedraagt maximaal 1 jaar te rekenen vanaf aanvang van de uitzendperiode.

Bik Bouwproducten

Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2011
84 werknemers

Hoofdstuk 1. Definities en werkingssfeer
Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

4. uitzendkrachten: personen die tegen vergoeding als arbeidskrachten aan de werkgever voor het verrichten van in zijn onderneming gebruikelijke arbeid ter beschikking worden gesteld voor natuurlijke of rechtspersonen, die deze terbeschikkingstelling bedrijfsmatig uitoefenen;

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen
Arbeidsmarkt en wervingsbeleid

1. In gevallen waarin zich de noodzaak voordoet tot personeelsvoorzieningen 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, kan gebruik gemaakt worden van uitzendkrachten. Deze uitzendkrachten zullen op basis van het bepaalde in hoofdstuk 5 Het loon; Indeling groepen en Salarisschalen en in de Bijlage Functiegroepen beloond worden.
   Er worden slechts uitzendkrachten ingeleend via NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus. Op flexibele arbeidskrachten (uitzendkrachten, gedetacheerden) is de cao BIK Bouwprodukten van toepassing voor wat betreft de hoofdstukken 4 (arbeidstijd), 5 (het loon) en 6 (kostenvergoedingen).
   Er een melding komt van de beloningsbepalingen van uitzendkrachten bij de beloningscommissie van de ABU;
2. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand, over de aard van de door hen verrichte werkzaamheden, alsmede de duur daarvan en de totale kosten die met het te werk stellen van de uitzendkrachten zijn gemoeid.
3. Voor gehandicapte werknemers zullen binnen de onderneming voorzieningen worden getroffen, een en ander in overleg met de ondernemingsraad.
4. Bij vacatures dient er eerst gekeken te worden of die binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld. Bovendien dient er onderzocht te worden bij re-integratiebedrijven of er onder de in punt 5 genoemde doelgroepen geschikte kandidaten zijn.
5. Met het resultaat van het onderzoek van werkgever en OR naar mogelijkheden van inzet van Wajongers en arbeidsgehandicapten op werkplekken zullen in 2011 nieuwe vacatures in eerste instantie worden ingevuld door Wajongers of arbeidsgehandicapten. Daartoe zullen vervolggesprekken plaatsvinden met het UWV of een re-integratiebureau dat Wajongers begeleidt.

Hoofdstuk 3. De arbeidsverhouding
Aanstelling

6. In arbeidscontracten waarbij een uitzendkracht in dienst komt van werkgever zal geen proeftijd opgenomen worden. Het contract wordt dan aangegaan voor minimaal 6 maanden.

Bio MCN BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

51 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/54746,,61727,/BioMCN%20Cao%202019-2021%20%5B28-03-2019%5D.pdf

Artikel 1 Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:
t. Inleenkracht: de natuurlijke persoon, die anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan;

Artikel 6. Indiensttreding
6.2 Aard van de arbeidsovereenkomst
6.2.1 Van artikel 7:668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:690 BW (definitie uitzendovereenkomst). In de zin van dit artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Artikel 43 Inleenkrachten
43.1 Uitgangspunt
43.1.1 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen BioMCN moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
43.1.2 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.

43.1.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

43.2 Beloning
43.2.1 Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers op wie deze cao van toepassing is, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening.
43.2.2 De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur per week voor medewerkers in volcontinudienst, 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 onderhavige cao aangegeven percentage. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de cao voor BioMCN. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de CAO voor BioMCN toepassing is.
43.2.3 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de cao voor BioMCN gebaseerde beloning.

Artikel 44 Informatie aan ondernemingsraad
De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de ondernemingsraad over:

- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 43 cao).

Bioscoopbedrijf
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2011
3.000 werknemers

Artikel 13. Vacatures
2. Uitzendkrachten
Voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard, ontstaan door onvoorziene omstandigheden, kan de werkgever in beginsel gebruik maken van uitzendbureaus. De uitzendbureaus dienen bonafide te zijn. Van een bonafide uitzendbureau is sprake als deze is gecertificeerd op basis van het SNA-keurmerk. Kijk hiervoor op www.normeringarbeid.nl

Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 8-9-2020

3.614 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/637762,,641271,/CAO_BIKUDAK_2019-2020_ttw_juli_2020_integraal.docx.pdf

ARTIKEL 1A Begripsbepalingen
In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:
c. Inlener: iedere werkgever die personeel inhuurt van een uitzendonderneming/ uitzendbureau, met de bedoeling dat dit personeel onder zijn toezicht en leiding werk verricht.
f. Uitzendonderneming/ uitzendbureau De werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW.
h. Uitzendwerknemer/ uitzendkracht Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.

ARTIKEL 1B – Werkingssfeer
d. Uitzendondernemingen De bepalingen uit deze CAO zijn van toepassing op: Uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom arbeidskrachten ter beschikking stellen (in de zin van artikel 7:690 BW (Staatsblad 1998, 300)) aan ondernemingen als bedoeld in sub a en b, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU of de NBBU, en die hun arbeidskrachten ter beschikking stellen aan ondernemingen als bedoeld in sub a en b.

ARTIKEL 7A Uitzendarbeid
1.
a. De inlener vergewist zich ervan dat, als door een uitzendbureau een Nederlandse of buitenlandse uitzendkracht ter beschikking gesteld wordt aan een onderneming die ressorteert onder de werkingssfeer van deze CAO, de bepalingen, zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO, van overeenkomstige toepassing zijn op de uitzendkracht, indien deze een functie uitoefent zoals opgenomen in bijlage I. Deze bepaling is tevens van toepassing op andere gedetacheerde werknemers. Deze regelingen worden doorberekend in het uurloon volgens de systematiek van het voorbeeld van de roostervrije dagen, als omschreven in bijlage XI, lid 1, sub b.
b. Indien de inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
c. Er moet gebruik worden gemaakt van een verklaring waarin de inlener opgave doet van alle voor de inleenkracht geldende elementen aan zowel de inleenkracht als het uitzendbureau zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO. De desbetreffende verklaring moet worden ingevuld en ondertekend vóór tekening van de arbeidsovereenkomst en de inlener verplicht zich de verklaring tegelijkertijd ter beschikking te stellen aan de inleenkracht en het uitzendbureau.
d. Als de uitzendkracht één jaar vast wordt ingeleend door dezelfde inlener, heeft deze recht op een contract voor onbepaalde tijd bij deze inlener. Indien de uitzendkracht korter dan een jaar bij dezelfde inlener werkzaam is, dan telt / tellen bij terugkeer, bij dezelfde inlener, eerdere periode(s) (binnen een tijdsbestek van drie jaar) mee voor de bepaling van de inleentijd van één jaar.
2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus betreft dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

ARTIKEL 7B Buitenlandse werknemers
1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1A, sub f. en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in bijlage XII van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze CAO. Dit geldt eveneens indien wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus. Het betreft verbindend verklaard bepalingen ten aanzien van:
a. maximale werktijden en minimale rusttijden;

b. minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
1. het geldende periodeloon in de schaal;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, nachtarbeid, arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen;
4. tussentijdse loonsverhoging;
5. kostenvergoeding: reiskosten en reisurenvergoeding, logies en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
6. periodieken
7. extra vergoedingen in verband met vakantie,
en daaronder niet begrepen: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;
g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.
2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

ARTIKEL 8B – Scholing
4.b. In zijn hoedanigheid van inlener vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door elke arbeidskracht die - hetzij op uitzendbasis of via detachering - tot zijn beschikking is gesteld. Alle arbeidskrachten zoals hier bedoeld dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.

ARTIKEL 19 Logies
1. Indien het werk zover buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats gelegen is, dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren, zullen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt. Werknemers die binnen 15 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.
2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringspersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

ARTIKEL 37 – Ongevallenverzekering
1.
Voor een uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO, geldt dat voor de ongevallenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, uitsluitend functiedekking van toepassing behoeft te zijn. Hiermee wordt bedoeld dekking voor de tijd dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht, alsmede de reis van huis naar het werk en weer terug volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.

AFDELING 9. Einde van de arbeidsovereenkomst
Artikel 668a
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of

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

Artikel 668a TEKST PER 1 JANUARI 2020 (aanpassing ketenregeling)
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 671a
5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:
c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.

AFDELING 10. Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst
Artikel 690
De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 692 NIEUW PER 1 JANUARI 2020 (invoering definitie payrollovereenkomst) De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Artikel 692a NIEUW PER 1 JANUARI 2020 (invoering afwijking voor payrollovereenkomst) 1. De artikelen 628, leden 5 en 6, en 691 zijn niet van toepassing op de payrollovereenkomst. 2. In de payrollovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat voor de eerste zes maanden van die overeenkomst ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van artikel 628, lid 1, indien deze afwijking in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, bestendig gebruik is of in deze afwijking is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op deze onderneming. 3. In geval van payrollovereenkomsten, die elkaar opvolgen als bedoeld in artikel 668a, kan een afwijking als bedoeld in lid 2 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen. 4. Artikel 628, lid 8, is van overeenkomstige toepassing op de leden 2 en 3. 5. In de

payrollovereenkomst kan alleen schriftelijk ten nadele van de werknemer worden afgeweken van bepalingen waar slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van kan worden afgeweken, indien voor de functie waarin de werknemer werkzaam is, in deze afwijking is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Indien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werkgever gebruikmaking van een in de eerste volzin bedoelde afwijking uitdrukkelijk uitgesloten of beperkt is prevaleert de uitsluiting of de beperking in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werkgever. 6. Onder onderneming wordt in dit artikel verstaan de onderneming, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de ondernemingsraden.

Bijlage XI Uitzendarbeid
Toepassing CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven als bedoeld in artikel 7A voor uitzendkrachten
1.
Onderstaand wordt de toepassing van artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven nader uitgewerkt voor de roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO). De inlenende werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming onderstaande bepalingen correct toepast en dient hierover een afspraak te maken in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming.
Roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO)
Toepassing in tijd:
Van toepassing zijn lid 1, 2a, 2b, 2c, 2e
• Uitzendwerknemers als bedoeld in artikel 7A, lid 1 hebben recht op 20 roostervrije dagen op jaarbasis.
• Van toepassing zijn de roostervrije dagen zoals opgenomen in artikel 8A, lid 2, sub b van deze CAO. De dagen ter beschikking van de werknemer zijn vrij opneembaar. Indien de inlenende werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur, zijn de daarvoor bedoelde roostervrije dagen vrij opneembaar.
• Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint, wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
• Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen:
a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken uitzendwerknemer nog recht heeft.
b. Indien blijkt dat de uitzendwerknemer op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.
Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de uitzendwerknemer worden beëindigd, kunnen indien bij de beëindiging de uitzendwerknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.
Verdiscontering in uurloon
De roostervrije dagen kunnen ook worden verdisconteerd in het uurloon van de uitzendkracht. Daarvoor kan deze formule worden gebruikt:
160 X het garantie-uurloon of het individueel overeengekomen uurloon / 2085,60
(toelichting: dit zijn de arbeidsuren per jaar bij een 40-urige werkweek)
2.
De bepalingen in onderstaande tabel zijn van toepassing op de uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

Tabel 1: overzicht CAO-bepalingen, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

Onderwerpen	**CAO-artikelen en bepalingen**

voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 7A: uitzendarbeid, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen

Tabel 2: opmerkingen voor buitenlandse uitzendkrachten, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

CAO-artikel/bepaling	**Opmerking(en)**
Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurenvergoeding	Onder reisuren wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18 A: vergoedingen	Bij de vervoermiddelenvergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers bij het zich naar en van het werk begeven van en naar de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.

Bloembollen, groothandel in
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2021 ttw versie 21-7-2010

1.298 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/614055,,637490,/integrale%20Cao%20Bloembollen%20Groothandel%202018-2021%20incl%204e%20ttw%20per%201-1-2020.docx.pdf

Hoofdstuk I Definities
Artikel 01.01 Werkingssfeer
Lid 1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
a. Degene die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden worden besteed.

Artikel 03.03 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd
C. Toepassing
Lid 1. De mogelijkheid om van de wettelijke ketenregeling af te wijken, zoals weergegeven in Artikel 03.03 onder A en B, geldt uitsluitend voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.

Artikel 11.01 Uitzendbureaus
Lid 1. De werkgever die gebruikmaakt 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 dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie ook www.normeringarbeid.nl.
Lid 2. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau, dat het vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inleenbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao.
Lid 3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het gekozen uitzendbureau, de verplichtingen in Lid 2 nakomt. De werkgever doet dit door te bedingen dat loonstroken van de uitzendkrachten kunnen worden geverifieerd en controleert de loonstroken steekproefsgewijs.
Lid 4. De werkgever doet op verzoek van de paritaire commissie opgave van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus.
Lid 5. De werkgever die gebruikmaakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 gecertificeerd is of de verplichtingen van de Leden 2 en 3 van dit artikel niet nakomt, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.

Artikel 12.02 Paritaire commissie Groothandel in Bloembollen
Lid 2. De commissie is bevoegd tot:
d. het vragen van een opgave van de door werkgever in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform Artikel 11.01 Lid 4.

Bijlage III Protocolbepalingen
Partijen bij de cao zullen gedurende de looptijd van de cao uitvoering geven aan de volgende afspraken:

Ontwikkelagenda
In de periode voorafgaand aan de cao is door sociale partners via de paritaire werkgroep Arbeidsmarkt (#Kenniskracht) een uitgebreid onderzoek gedaan naar de sectorale arbeidsmarkt. Het doel van deze werkgroep is het borgen van de kennis binnen de sector Groothandel in Bloembollen, het vergroten van de inzetbaarheid van vaste en flexibele medewerkers, het ontlasten van de oudere werknemers en het vergroten van de instroom van jonge mensen. De paritaire werkgroep Arbeidsmarkt (#Kenniskracht) gaat in opdracht van sociale partners de mogelijkheden nader onderzoeken om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen te bevorderen en nader in te vullen:

- Positionering interne en externe flex;
- Ondersteuning van het verandervermogen van de sector, de ondernemingen en de werknemers;
- Aandachtspunt hierbij is het maken van concrete afspraken over de betrokkenheid van werknemers op het gebied van zeggenschap, ontwikkeling en loopbaanplanning.
Partijen bij de cao zullen, voor zover mogelijk, de in het kader van de Ontwikkelagenda overeengekomen afspraken en regelingen gedurende de looptijd van de cao implementeren en daartoe de cao tussentijds wijzigen.

Bijlage VIII Reglement paritaire commissie Groothandel in Bloembollen
Artikel 1. Bevoegdheid
De paritaire commissie Groothandel in Bloembollen (hierna; de commissie) is bevoegd tot:
d. het vragen van een opgave van de door werkgever in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform Artikel 11.01 Lid 4.

Bloemen en planten groothandel in
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

3.618 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85675,,109779,/CAO%20tekst%20juli%202019%20tm%20juni%202021.pdf

Artikel 31. Erkenningsregeling uitzendbureaus
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.

Artikel 32. Uitzendkrachten
1. De werkgever stelt vanaf 30 maart 2015 het uitzendbureau op de hoogte van de in lid 2 geldende bepalingen uit de cao Groothandel Bloemen en Planten en zal geen tarieven met een uitzendbureau afspreken op grond waarvan hij moet begrijpen dat het uitzendbureau haar verplichtingen tot nakoming van de toepasselijke cao niet kan nakomen.
2. De uitzendkracht wordt betaald op het niveau van de cao. Indeling van de uitzendkracht vindt plaats aan de hand van de feitelijk verrichte werkzaamheden, waarbij wordt aangesloten bij de functie-indeling die geldt binnen het bedrijf.
Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen:
a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;

Blue Sky Group
Looptijd 1-1-2017 t/m 31-12-2017

163 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216826

Artikel 4 Indienstneming en ontslag
2. Indiensttreding uitzendkracht of gedetacheerde
Arbeid gedurende periodes waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan zijn indiensttreding uitzendarbeid of arbeid op grond van een detacheringsovereenkomst heeft verricht, wordt -in afwijking van art. 7:668a lid 1 en 2 BW- geacht te zijn verricht onder één doorlopende arbeidsovereenkomst voor zover de arbeid is verricht met tussenpozen van minder dan zes maanden.

BN International
Looptijd: 1-11-2019 t/m 30-4-2021

263 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570270,,622204,/Definitieve%20cao%20BN%20International%202019%202021.pdf

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
5. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder sub a. van dit lid voorafgaand overleg met de onder-nemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Werkgever zal slechts gebruik maken van zogenaamde NEN gecertificeerde uitzendorganisaties.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

BIJLAGE 4 Werkgelegenheidsbeleid
2. Onderwerp van informatie
De werkgever zal de vakorganisaties tijdens bovenbedoeld gesprek informeren over de volgende onderwerpen:
c) ontwikkeling van het aantal ingeleende arbeidskrachten;
6. Rekeninghoudend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
d. de werkgever tenminste tweemaal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft de ondernemingsraad een inzicht verschaffen in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten.

Boehringer Ingelheim Animal Health Operations
Looptijd: 1-12-2016 t/m 31-12-2017
64 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216245

Artikel 7 Inlenen van arbeidskrachten

1. Uitzendkrachten

De onderneming kan een persoon tewerkstellen in een arbeidsverhouding, waarbij:

a. de relatie met de onderneming tijdelijk is;
b. er geen arbeidsovereenkomst is tussen de betrokkene en de onderneming;
c. de betrokkene ter beschikking wordt gesteld (uitgeleend) door een derde (een andere onderneming), hetzij tegen vergoeding, hetzij bij wijze van collegiaal uitlenen;
d. de arbeid wordt bepaald door en verricht ten behoeve en onder verantwoordelijkheid van de onderneming.

Een persoon als hiervoor bedoeld wordt in het navolgende met de term uitzendkracht aangeduid.

2. Overleg met de OR

Indien de werkgever voornemens is om uitzendkrachten werkzaamheden te laten verrichten die door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht en dit voornemen betrekking heeft op vijf of meer uitzendkrachten, die binnen een maand in een afdeling zullen worden ingezet, overlegt hij ter zake vooraf met de Ondernemingsraad.
Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten waarvoor op grond van de vorige volzin voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist was, bespreekt hij dit gebruik ook periodiek met de Ondernemingsraad.

3. Informatie aan de OR

De werkgever informeert bij het in lid 2 bedoelde overleg de Ondernemingsraad. omtrent:

a. de naam van het bedrijf dat de uitzendkrachten ter beschikking stelt;
b. de vergunning die het uitzendende bedrijf ter zake heeft (indien een zodanige vergunning wettelijk vereist is);
c. het aantal ingeleende uitzendkrachten;
d. de aard en de (geschatte) duur van de werkzaamheden.

De werkgever informeert de Ondernemingsraad periodiek over het gebruik dat hij per sector/vestiging maakt van uitzendkrachten.

4. **Beperkende voorwaarden**
De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten van bedrijven die ter zake van de ter beschikkingstelling aan de wettelijke vereisten voldoen en hij vermijdt zoveel mogelijk het gebruik van uitzendkrachten voor wie het totaal van arbeidsvoorwaarden, op geld gewaardeerd, duidelijk hoger ligt dan dat van vergelijkbare eigen werknemers.

5. **Tewerkstellingsduur**
De werkgever zal de tewerkstellingsduur van ingeleende arbeidskrachten beperken tot het wettelijk maximum. Indien met toestemming van de bevoegde minister of een door deze gemachtigde instantie verlenging van de termijn mogelijk is, kan een dergelijke verlenging in overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden. Zulk overleg is niet vereist in individuele gevallen.

6. **Andersoortige arbeidsverhoudingen**
Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien sprake is van:
   a. uitvoering van werkzaamheden in aangenomen werk op eigen terrein door personeel in dienst van de desbetreffende (onder)aannemer, waarbij deze aansprakelijk is voor het opgeleverde werk en het betrokken personeel rechtstreeks onder zijn toezicht en verantwoordelijkheid staat;
   b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
   c. werkzaamheden ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een aan de onderneming geleverd product door personeel in dienst van de leverancier;
   d. een gemeenschappelijk door ondernemers in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk.

7. **Opleiding**
Een uitzendkracht wordt binnen werktijd opgeleid voor zover nodig voor het verrichten van de werkzaamheden waarvoor hij is/wordt tewerkgesteld.

8. **Geen opvolgend werkgeverschap**
Indien een uitzendkracht na de tijdelijke tewerkstelling via een andere werkgever een dienstbetrekking aanvaardt bij werkgever is artikel 668a lid 2 BW niet van toepassing. Uitzendperiodes die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tellen voor de keten in zijn geheel niet mee.

Bijlage 4. Klachtenprocedure (behorende bij deel 1 artikel 33)
1. Doelgroep
Alle werknemers, uitzendkrachten en stagiaires of inleners werkzaam bij BIAHO bv.

Boeken- en tijdschriftuitgeverijbedrijf

Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014

8.200 werknemers

http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212614

Inleiding bij de CAO voor het
Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf
Tot de belangrijkste wijzigingen in deze cao per 1 januari 2014 behoren de volgende onderwerpen:
8. Werkgelegenheid
Voor de implicaties (uitvoering, implementatie) van de verplichtingen voor ondernemingen op grond van de Participatiewet en de Wet Wajong zullen cao-partijen advies vragen aan het Bedrijfstakbureau.
Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

HOOFDSTUK 2 BEDRIJFSTAK
Tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers
2.4
Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

HOOFDSTUK 10 ARBEIDSMARKTBELEID, INZETBAARHEID EN SCHOLING
Artikel 10.1 Arbeidsmarktbeleid
Uitzendkrachten
4.De werkgever zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten in die gevallen:
a. waarin de werkzaamheden van een afwezige werknemer niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen;
b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.
Ieder jaar zal aan het vertegenwoordigend overleg desgevraagd een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat de onderneming heeft gemaakt van uitzendkrachten.

Bijlage 13 Bevoegdheden vertegenwoordigend overleg
In deze CAO is in de volgende bepalingen een rol neergelegd voor het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming.

Vindplaats	Onderwerp	Bevoegdheid Vertegenwoordigend Overleg
Art. 10.1 lid 4	Uitzendkrachten	Desgevraagd vindt jaarlijks aan het v.o. een rapportage plaats door de werkgever over de inzet van uitzendkrachten

Boer Speeltoestellen
Looptijd: 1-8-2015 t/m 31-7-2017
57 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215033

Artikel 4 – Werkgelegenheid

6.

a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.

b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en de continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.

c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
- verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
- opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
- ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
- afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten.

9. Werkgever zal er voor zorgdragen dat uitzendkrachten alleen worden ingehuurd bij gerenommeerde uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 norm.

Artikel 5 – Indienstneming

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden bedongen. Deze proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd dienen te worden en bedraagt in het geval van een arbeidsovereenkomst vanaf 7 maanden 1 maand. De werkgever zal geen proeftijd bedingen als een werknemer voorafgaand aan indiensttreding uitzendkracht dan wel oproepkracht bij de werkgever is geweest.

Bos en Natuur
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2021

1.917 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/99316,,132322,/Raam%20CAO%20Bos%20en%20natuur.pdf

1.4 Bepalingen omtrent het dienstverband

1.4.13 Opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten

De periode waarin de werknemer als uitzendkracht bij Natuurmonumenten heeft gewerkt, telt niet mee in de keten van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

1.5 Algemene verplichtingen in relatie tot uitzendwerk en gedetacheerd personeel

1.5.1 Uitzendwerk en inlenen personeel

1.5.1.1 Voor ingeleend en gedetacheerd personeel wordt met ingang van de eerste werkdag de cao Bos en Natuur toegepast volgens de bepalingen in de wet WAADI (artikel 8, lid 1). Dit zijn de bepalingen over beloning, overige vergoedingen, arbeidstijden en pauzes, vakantieduur en werken tijdens feestdagen. Uitzonderingen hierop zijn bijvoorbeeld werken met behulp van een uitkering of ingeleend personeel via een re-integratiebureau.

1.5.1.2 Werkgever dient gebruik te maken van een bedrijf die in het bezit is van een geldig NEN 4400-1 certificaat.

Botlek Tank Terminal
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2014

7 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8562.docx

Artikel 9: Salarisregeling

8. Gelijke betaling van uitzendkrachten

Ingeleend personeel zal op gelijke wijze worden beloond, dat wil zeggen dat zij hetzelfde basis uurloon en vaste toeslagen en vergoedingen zullen ontvangen, alsook de roosters en arbeids- en rusttijden dan de vaste werknemers, indien en voor zover de betreffende arbeidsverhouding en/of uitlener onder het regime c.q. de werkingssfeer van de ABU valt.

9. Inhuur afspraken

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (onder andere de toepassing van NEN 4400 en het VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen in een zogeheten gedragscode.

Artikel 20: Werkgelegenheid

5.Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
6.Partijen gaan er van uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
7.Inhuur
Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen personeel in vaste dienst kunnen worden uitgevoerd.
Werkzaamheden welke in het kader van dit artikel niet tot de kernactiviteit van de onderneming worden gerekend zijn:
- kantine exploitatie
- bewakingsdienst
- schoonmaakdienst
- nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden
- schoonmaken van tanks
- specialistische inspectie
- schilderwerken van grote omvang

Voor de inhuur van derden gelden de onderstaande bandbreedtes (maximum percentage van de personeelsbezetting).

Voor de inhuur van onder de werkingssfeer van deze CAO vallend (operationeel en technisch) personeel geldt een bandbreedte van 20% over het betrokken personeel.
Afgesproken is dat BTT tot 31-12-2013 dispensatie krijgt van dit artikel om medewerkers op te leiden tot operator. BTT zal slechts inhuren bij bedrijven die niet concurreren op arbeidsvoorwaarden en zal dit in voorkomende gevallen controleren.
Over bandbreedtes voert BTT overleg met de werknemersorganisatie. In het halfjaarlijks overleg zal de vakorganisatie met behulp van kengetallen worden geïnformeerd betreffende dit onderwerp.
BTT is verantwoordelijk voor tijdige vervanging van personeel, zodat bij uitstroom van personeel voldoende ervaring en capaciteit in de organisatie wordt gewaarborgd. De vakbonden zal over de voortgang worden geïnformeerd. Daarnaast zal BTT de contacten met onderwijsinstellingen intensiveren en relevante stageplaatsen ter beschikking stellen.
BTT zal haar medewerking verlenen aan het opzetten van een O&O fonds.

Bouwmaterialen, handel in
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

11.367 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/711483,,646766,/CAO-tekst%202020_def.docx.pdf

3.2 Pilot nieuwe werktijdenregeling.
Voor bedrijven die daar gebruik van willen maken geldt in de plaats van bovenstaande regeling de afwijkende werktijdenregeling uit Afdeling D bijlage B. Deze afwijkende werktijdenregeling die het karakter heeft van een Pilot beoogt door slimmer roosteren te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het voorkomen en verminderen van overwerk en het gebruik van flexkrachten. De pilot moet tevens leiden tot goede en praktische (werk)afspraken rondom verruiming van de normale arbeidstijden uit artikel 3.1 cao. De pilot eindigt op 31 december 2020 of zoveel later als cao-partijen dit zinvol achten.

5.6 Tijdelijk ander werk
De werknemer moet bereid zijn incidenteel ook een andere dan zijn eigen functie te vervullen. Hij krijgt niet minder betaald. Tenzij hij een zieke collega uit een hogere functiegroep vervangt. Dan krijgt hij na één maand het salaris dat bij die functie hoort. Als de ziektevervanging voorbij is, valt hij terug op zijn 'oude' salaris.

Bij een ander bedrijf
Als de werknemer daarmee instemt, mag de werkgever hem ook tijdelijk bij een andere onderneming laten werken. Dit 'uitlenen' heeft geen financiële nadelen voor de werknemer.

9.8 Uitzendkrachten, stagiairs. vakantiekrachten
De werkgever doet alleen in uitzonderlijke situaties (zoals ziekte, vakantie of piekdrukte) een beroep op een gecertificeerd uitzendbureau. Hij is verplicht zich ervan te verzekeren dat dit uitzendbureau voldoet aan de regels in de artikelen 2.1 tot en met 2.7, hoofdstuk 3 en de artikelen 5.1 tot en met 5.3 en 5.5 van deze Cao.
Als de werkgever deze verplichting niet nakomt, is hij zélf verantwoordelijk voor het toepassen van de genoemde regels – als ware de uitzendkracht rechtstreeks bij hem in dienst. Deze bepaling geldt ook voor werkgevers die gebruik maken van payrolling en detachering.
De werkgever vertelt de OR hoeveel uitzendkrachten er aan het werk zijn, welke werkzaamheden ze verrichten en hoeveel het inhuren precies kost.
Stagiairs, en vakantiekrachten (scholieren en studenten) die niet vaker dan twee keer per jaar werken en in hun (school)vakanties niet langer dan zes weken achter elkaar, vallen niet onder deze Cao.

Afdeling D. Bijlagen
B). Pilot nieuwe werktijdenregeling
Inleiding
De aard en omvang van het werken in onze samenleving verandert snel. We zijn allemaal consumenten en verwachten steeds vaker dat we op elk gewenst moment snel en vakkundig worden geholpen of dat bestelde producten worden geleverd. Met die druk uit de samenleving hebben ook de groothandels in bouwmaterialen in toenemende mate te maken.
Om aan deze klantvraag te voldoen kunnen werkgevers niet anders dan hun werknemers vragen om een grotere mate van flexibiliteit, e.e.a. voor zover het om hun inzetmogelijkheden gedurende de werkweek gaat.

Werkgevers begrijpen dat deze veranderingen best ingrijpend kunnen zijn en willen met de werknemers op zoek naar mogelijkheden om de klant zo goed mogelijk te bedienen op het moment dat de klant daarom vraagt. Ze willen dit zoveel mogelijk in overeenstemming met de wensen en mogelijkheden van de werknemers proberen te bereiken. Redelijkheid en billijkheid voor de belangen van zowel werkgever als werknemer is het motto. Maar het is wel een zoektocht, dat wordt gerealiseerd.

Het betekent dat o.a. de dagspiegel wordt verruimd en er dus vaker in de avonduren maar ook op zaterdag gewerkt moet worden. Omdat we er samen willen uitkomen hebben de

werkgevers met de vakorganisaties afgesproken dat voor de duur van de looptijd van deze cao alles in het werk wordt gesteld om op positieve wijze aan deze zoektocht invulling te geven.
Concreet betekent dit dat van werknemers wordt verwacht zich meer flexibel op te stellen m.b.t. hun werktijden en dat van werkgevers wordt verwacht. om de werknemers zoveel mogelijk tegemoet te komen in hun wensen voor verlof/vrije tijd gedurende de week.
Denk hierbij ook aan mogelijkheden voor vaderschapsverlof, mantelzorg e.d.
Insteek is dat werkgever én werknemer samen en in goede afstemming een rooster maken waarin beiden zich kunnen vinden.

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zullen sociale partners de ruimere inzetmogelijkheden monitoren. De wijze waarop en door wie is nog onderwerp van gesprek. Aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao (4e kwartaal 2019) zullen sociale partners deze “zoektocht naar meer flexibiliteit” inventariseren en evalueren. Alle verzamelde data wordt vervolgens gebruikt voor (nieuwe) afspraken op dit onderwerp.

Een niet onbelangrijke bijkomstigheid is dat uit dit traject kan blijken of er met minder flexkrachten kan worden volstaan. Dat kan betekenen dat er meer vaste banen in deze sector kunnen komen wat meer zekerheid geeft voor vaak jongere mensen.

Hoe ziet het er uit:
• Sociale partners beogen met de nieuwe werktijdenregeling te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het verminderen van overwerk en het aandeel flexkrachten.
• Werkgevers die van de nieuwe werktijdenregeling gebruik willen maken, kunnen zich daarvoor aanmelden.
• Voor werkgevers die zich niet aanmelden geldt de normale regeling uit art. 5.1 cao.
• Voor deelname heeft de werkgever instemming nodig van de OR/Personeelsvertegenwoordiging of –bij gebreke daaraan- instemming van tenminste 70% van de betrokken werknemers.
• Deelname dient te worden gemeld bij de Vaste Commissie. Sociale partners zullen het gebruik en toepassing van de nieuwe werktijdenregeling monitoren. Vakorganisaties hebben toegang tot de bedrijven om daar te werknemers te consulteren.
• Voor een deelnemend bedrijf geldt in plaats van art. 3.1 cao de volgende normale werktijden: door de week van 6.00 uur tot 21.00 uur en zaterdag van 6.00 uur tot 17.00 uur.
• Ten aanzien van de door de werkgever op te stellen roosters geldt voor zover deze toezien op de werktijden tussen 18.00 – 21.00 en de zaterdag, het “opting out systeem”. Dit betekent dat dit rooster in beginsel bepalend is voor de arbeidstijden van de werknemers. Werknemers zijn niet verplicht om volgens dit rooster te werken.
• Maar, op basis van redelijkheid en billijkheid dient er te worden gestreefd naar een voor werkgever én werknemer aanvaardbare situatie om toch zoveel mogelijk te kunnen deelnemen aan dit traject.
• De werkgever maakt de werkroosters tijdig kenbaar. Werkgevers dienen minimaal 14 dagen voor aanvang van het rooster deze te melden aan de betrokken werknemers. Als er geen OR/Personeelsvertegenwoordiging is, dan is de wettelijke termijn (i.c. 28 dagen) van toepassing.
• Deze regeling eindigt op 31 december 2019 en wordt in het vierde kwartaal van 2019 geëvalueerd. De evaluatie geldt als inbreng bij de besprekingen voor de daaropvolgende cao.
• Werknemers die voor deelname aan de pilot o.g.v. art. 3.1 cao een vergoeding ontvingen zullen zolang zij ook daarna werken op de uren waarvoor deze vergoeding gold, worden gecompenseerd via een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde vergoeding o.g.v. art. 3.1 cao in de 13 weken voorafgaande aan de pilot..
• De overwerkregeling uit art. 3.2 blijft onveranderd van kracht. In aanvulling op deze regeling geldt voor werknemers die op meer dan 5 dagen worden ingeroosterd, voor de uren op de 6e werkdag een overwerktoeslag van 50%.

Bouw en Infra (voorheen Bouwnijverheid)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

71.054 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/618729,,638851,/cao%20Bouw%20en%20Infra%202020.pdf

1.3.5 Relatie met uitzendwerk en payrolling
▪ Kan de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengen, zonder dat dit leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Maar besluit hij dit niet te doen? Dan mag hij voor hetzelfde werk geen uitzend- of payrollkracht inlenen.
▪ Uitzondering: dit verbod geldt niet als de arbeidsovereenkomst niet is verlengd omdat de werknemer aantoonbaar disfunctioneerde.

1.4 Tijdens de arbeidsovereenkomst: bouwplaatswerknemer
1.4.3 Werken in een andere onderneming
▪ De werkgever mag de werknemer ook in een verwante onderneming laten werken. Bijvoorbeeld een dochteronderneming. Hierbij gelden de volgende regels.
- De arbeidsvoorwaarden van de werknemer blijven ten minste gelijk.
- De arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever blijft bestaan. Dit geldt niet als schriftelijk is afgesproken dat die arbeidsovereenkomst eindigt. Voor een nieuwe arbeidsovereenkomst met de verwante onderneming gelden dan dezelfde voorwaarden.

1.5 Tijdens de arbeidsovereenkomst: uta-werknemer
1.5.2 Werken in een andere onderneming
▪ Hierbij gelden de volgende regels.
- De arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever blijft bestaan en de arbeidsvoorwaarden blijven ten minste gelijk. Dit geldt niet als de uitlenende werkgever en de werknemer daar schriftelijk andere afspraken met elkaar over hebben gemaakt.
- De uitlenende werkgever betaalt de eventuele extra reis- en verblijfkosten van de werknemer. Hij stelt daar een regeling voor vast.

2.9.2 Voor wie verplicht?
▪ De werkgever kan de bouwplaatswerknemer verplichten tot deelname aan het spaarurenmodel.
▪ Uitzonderingen: voor de volgende personen is deelname niet verplicht:
- de bouwplaatswerknemer die jonger is dan 18 jaar of
- de bouwplaatswerknemer die in deeltijd werkt of
- de persoon die niet bij de werkgever in dienst is, zoals een uitzendkracht.

10.1 Definities en begrippen
▪ Payrolling: het ter beschikking stellen van een payrollkracht aan een werkgever zoals bedoeld in 10.2.1.
▪ Payrollkracht: de arbeidskracht met een arbeidsovereenkomst die op basis van artikel 1 lid 1 onder d Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) ter beschikking is gesteld aan een werkgever zoals bedoeld in 10.2.1.
▪ Uitzendonderneming: de werkgever zoals bedoeld in artikel 7:690 BW.
▪ Uitzendkracht: de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:690 BW.

10.2.1 Werkingssfeer
▪ Ondernemingen in de bouw & infra zijn:
- bouw- en infraondernemingen, zoals bedoeld in 10.2.2,
- ondernemingen die bouwen in eigen beheer, zoals bedoeld in 10.2.3,
- uitzendondernemingen, zoals bedoeld in 10.2.4 en
- opleidingsbedrijven, zoals bedoeld in 10.2.5.

10.2.4 Uitzendondernemingen
▪ Alle bepalingen van deze cao zijn van toepassing op:

- uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de Nederlandse loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers zoals bedoeld in 10.2.1 en die geen lid zijn van de ABU of de NBBU,
- uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat tevens bestaat uit een of meer ondernemingen zoals bedoeld in 10.2.1 en
- paritair afgesproken arbeidspools die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers zoals bedoeld in 10.2.1.
Met 'Nederlandse loonsom' wordt hier bedoeld: de loonsom van de arbeidskrachten van de uitzendonderneming, voor zover die in Nederland arbeid verrichten.

10.4.1 WagwEU
▪ Onder het begrip werknemer, zoals vermeld in de eerste en tweede alinea van 10.4.1, valt ook de uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht in dienst van een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de Nederlandse loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt aan werkgevers zoals bedoeld in 10.2.1 en die geen lid is van de ABU of de NBBU. Met 'Nederlandse loonsom' wordt hier bedoeld: de loonsom van de arbeidskrachten van de dienstverrichter, voor zover die in Nederland arbeid verrichten. Het maakt daarbij niet uit of de arbeid gewoonlijk of tijdelijk in Nederland wordt verricht.
▪ Voor zover een uitzendkracht niet onder deze cao valt, vergewist de inlenende werkgever zich ervan dat de werkgever van deze uitzendkracht, de dienstverrichter, de bepalingen in bijlage 7 naleeft. De inlenende werkgever maakt hiertoe een afspraak in de overeenkomst met de dienstverrichter dan wel verzekert zich er van dat voornoemde afspraak in de overeenkomst met de dienstverrichter wordt opgenomen. Indien sprake is van onderaanneming, is ook 10.5 van toepassing.

10.5.1 Wat is onderaanneming?
▪ Van onderaanneming in de zin van 10.5 is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een andere onderneming (hierna te noemen: onderaannemer), met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouw- en infra-activiteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst).
▪ Sluit de werkgever zo'n overeenkomst met een zelfstandige zonder personeel, een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming? Dan is ook sprake van onderaanneming.
▪ Is de onderaannemer een uitzendonderneming? Dan zijn naast 10.5 ook 10.6.2 en 10.6.3 van toepassing. Is de onderaannemer de werkgever van een payrollkracht? Dan is naast 10.5 ook 10.6.4 van toepassing.

10.6 Inlenen van uitzend- en payrollkrachten

10.6.1 Afspraken met de uitzendsector
▪ De gezamenlijke afspraken over de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten in de bouw & infra zijn vastgelegd in deze cao, de ABU-CAO voor Uitzendkrachten en de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten.
▪ Alle betrokken cao-partijen zien toe op de naleving ervan.

10.6.2 Alleen gecertificeerde uitzendondernemingen
▪ De werkgever leent alleen uitzendkrachten in van gecertificeerde uitzendondernemingen in het Register Normering Arbeid. Zie www.normeringarbeid.nl.
▪ Deze verplichting geldt niet voor:
- (collegiaal) in- en uitlenen door bouw- en infraondernemingen of opleidingsbedrijven;
- uitzendondernemingen die deel uitmaken van bouw- en infraondernemingen of opleidingsbedrijven.

10.6.3 Vergewisplicht bij uitzendwerk
▪ De inlenende werkgever vergewist zich er te allen tijde van dat de uitzendonderneming de volgende bepalingen van de cao Bouw & Infra naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de uitzendkrachten die hij inleent.
- Gaat het om een uitzendonderneming die op grond van 10.2.4 de gehele cao Bouw & Infra moet toepassen? Dan vergewist de inlenende werkgever zich ervan dat dit gebeurt.

- Gaat het om een andere uitzendonderneming? Dan vergewist de inlenende werkgever zich van de naleving van bijlage 7.
- Gaat het om een uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht? Dan vergewist de inlenende werkgever zich ervan dat de dienstverrichter, de werkgever van deze uitzendkracht, bijlage 6 of bijlage 7 van deze cao naleeft conform de bepalingen van 10.4.1.
▪ De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming dat de uitzendonderneming deze cao-bepalingen naleeft.
▪ De inlenende werkgever verstrekt de uitzendonderneming informatie over de geldende cao-bepalingen. Dit gebeurt schriftelijk of elektronisch en voorafgaand aan de inlening.
▪ De inlenende werkgever vergewist zich ervan dat:
- de uitzendkracht beschikt over een uitzendbevestiging en
- dat daarin de beloning is opgenomen waar de uitzendkracht recht op heeft.
Met uitzendbevestiging wordt bedoeld de schriftelijke bevestiging uit artikel 16 lid 7 van de ABU- en de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten 2019-2021.
▪ Is sprake van onderaanneming zoals bedoeld in 10.5? Dan is naast 10.6.2 en 10.6.3 ook 10.5 van toepassing.
▪ Is de inlener een bouwcombinatie? En is deze bouwcombinatie geen werkgever in de zin van deze cao? Dan gelden de in 10.6.2 en 10.6.3 genoemde verplichtingen voor de werkgever die betrokken is bij of deel uitmaakt van deze bouwcombinatie.

10.6.4 Vergewisplicht bij payrolling
▪ De inlenende werkgever vergewist zich er te allen tijde van dat de werkgever van de payrollkrachten alle bepalingen van deze cao naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de payrollkrachten die hij inleent.
▪ De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de werkgever van de payrollkrachten dat de laatstgenoemde werkgever deze cao-bepalingen naleeft.
▪ De inlenende werkgever verstrekt de werkgever van de payrollkrachten informatie over de geldende cao-bepalingen. Dit gebeurt schriftelijk of elektronisch en voorafgaand aan de inlening.
▪ Is sprake van onderaanneming zoals bedoeld in 10.5? Dan is naast 10.6.4 ook 10.5 van toepassing.
▪ Is de inlener een bouwcombinatie? En is deze bouwcombinatie geen werkgever in de zin van deze cao? Dan gelden de in 10.6.4 genoemde verplichtingen voor de werkgever die betrokken is bij of deel uitmaakt van deze bouwcombinatie.

Bijlage 6.2 Welke cao-regels gelden?

toe te passen cao-regels	titel / onderwerp	tekstaanpassingen
2.2	Basisregeling en kaderregeling	- De verwijzingen naar het spaarurenmodel vervallen. - Als de inlenende werkgever een kaderregeling hanteert, geldt deze ook voor de werknemer.
3.2	Roostervrij	- Tabel 3.2: De kolommen onder 'wijze van betaling' vervallen. De betaling van opgenomen roostervrije tijd gebeurt uitsluitend via het loon/salaris. - 3.2.2: De laatste zin vervalt. - 3.2.3: In de tweede alinea wordt met 'werknemers' bedoeld 'werknemers van de inlenende werkgever'.

Bijlage 7. Uitzendwerk
Bijlage 7.1 Inleiding
Bijlage 7.2 Welke cao-regels gelden?
Bijlage 7.3 Afwijkende garantielonen uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht

Bijlage 7.1 Inleiding

7.1.1 Wanneer is deze bijlage van toepassing?

▪ Gaat het om een uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst waar de ABU-CAO voor Uitzendkrachten of de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten op van toepassing is? Dan is deze bijlage van toepassing overeenkomstig de eerste alinea, tweede gedachtestreepje, van 10.6.3 van deze cao.
▪ Gaat het om een uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht waar de ABU-CAO voor Uitzendkrachten op van toepassing is? Dan is deze bijlage van toepassing overeenkomstig de zesde alinea van 10.4.1 van deze cao.
▪ Gaat het om een uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht waar de cao Bouw & Infra op van toepassing is? Dan is niet deze bijlage van toepassing, maar 10.4.1 van deze cao (met uitzondering van de zesde alinea).

7.1.2 Leeswijzer
▪ De cao-bepalingen die van toepassing zijn, staan in bijlage 7.2, onder de kolom 'toe te passen cao-regels'. Ze zijn volledig van toepassing, tenzij in de kolom 'tekstaanpassingen' is vermeld dat delen ervan niet of in gewijzigde vorm van toepassing zijn.
▪ Omdat het om uitzendwerk gaat, krijgen de volgende cao-begrippen een andere invulling, tenzij anders is aangegeven:
- 'de werknemer' wordt 'de uitzendkracht';
- 'de bouwplaatswerknemer' wordt 'de uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie';
- 'de uta-werknemer' wordt 'de uitzendkracht in een uta-functie';
- 'de werkgever' wordt 'de inlenende werkgever'.

Bijlage 7.2 Welke cao-regels gelden?

toe te passen cao-regels	titel / onderwerp	tekstaanpassingen
1.2	Functie-indeling	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'. - 1.2.2: De laatste alinea vervalt. - 1.2.3: Vervalt. - 1.2.4: Vervalt.
1.7	Afrekenen bij beëindiging arbeidsovereenkomst	Deze bepaling vervangen door: ▪ Stopt de uitzendkracht met het werk voor de inlenende werkgever? Dan rekenen de uitzendonderneming en de uitzendkracht de (extra) roostervrije dagen als volgt met elkaar af. - Roostervrij: De uitzendkracht neemt het restant voor die tijd op na overleg met de inlenende werkgever. Heeft hij te veel roostervrije dagen opgenomen? Dan mag de uitzendonderneming die alleen met hem verrekenen als de uitzendkracht de werkzaamheden op eigen initiatief beëindigt. - Extra roostervrij ouderen: Het restant of tekort wordt verrekend in tijd of in geld.
2.2	Basisregeling en kaderregeling	- De verwijzingen naar het spaarurenmodel vervallen.
2.4	Verschoven uren infra	
2.5	Onderhoudswerk op zaterdag	
2.6	Ploegendienst	
2.7	Beschikbaarheidsdienst	- 2.7.4: Vervalt.
2.8	Overwerk	- 2.8.1: In de eerste alinea vervalt de laatste zin.
3.2	Roostervrij	- Tabel 3.2: In afwijking van de tabel heeft de uitzendkracht in een uta-functie recht op 17 roostervrije dagen (136 uren) per kalenderjaar, waarvan 15 dagen betaalde vrije tijd en 2 dagen vergoed in geld. De waarde van een roostervrije dag is voor de uitzendkracht in een uta-functie 0,4% van het jaarsalaris. Voor de uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie is de berekeningswijze als volgt: 8 x het vast overeengekomen uurloon x 1,08. - Tabel 3.2: De kolommen onder 'wijze van betaling' vervallen. De betaling van opgenomen roostervrije tijd gebeurt uitsluitend via het loon/salaris. - 3.2.2: Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'. - 3.2.2: De laatste zin vervalt. - 3.2.3: In de tweede alinea wordt met 'werknemers' bedoeld 'werknemers van de inlenende werkgever'.
3.3	Extra roostervrij oudere werknemers (overgangsregeling)	- De waarde van een roostervrije dag is voor de uitzendkracht in een uta-functie 0,4% van het jaarsalaris. Voor de uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie is de berekeningswijze als volgt: 8 x het vast overeengekomen uurloon x 1,08. - 3.3.2: Met 'de werkgever' wordt in de eerste alinea bedoeld 'de uitzendonderneming'. - 3.3.2: De tweede alinea vervalt. - 3.3.4: De eerste alinea vervalt.

toe te passen cao-regels	titel / onderwerp	tekstaanpassingen
4.2 t/m 4.5	Garantieloon bouwplaatswerknemer	Voor de uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht gelden de volgende aanpassingen: - 4.2.2: De eerste alinea vervangen door 'Is de uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie bezig met een beroepsopleiding in de bouw & infra? Dan geldt tabel 7.3.2 van bijlage 7.3.' - 4.3: In plaats hiervan geldt tabel 7.3.1 van bijlage 7.3. - 4.4: In plaats hiervan geldt tabel 7.3.2 van bijlage 7.3. - 4.5.1: De tweede alinea vervangen door 'Uitzondering: de starttabel geldt niet tijdens een beroepsopleiding in de bouw & infra en ook niet na het behalen van een diploma voor zo'n opleiding.'
4.6	Prestatietoeslag	- 4.6.1: Deze bepaling vervangen door: ▪ Betaalt de inlenende werkgever eigen bouwplaatswerknemers in de onderneming of op een project een prestatietoeslag? Dan heeft de uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie daar ook recht op.'
4.8 t/m 4.11	Salaris uta-werknemer	
4.12	Loon- en salarisverhogingen	
4.17	Pensioen	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'. - 4.17.1: De eerste alinea vervangen door: ▪ De vakkracht is deelnemer in bpfBOUW: - als hij voorafgaand aan het uitzendwerk al deelnemer was in bpfBOUW of - nadat hij twaalf maanden als vakkracht in de bouw & infra heeft gewerkt. ▪ De inlenende werkgever ziet er op toe dat de uitzendonderneming de pensioenpremies voor deze vakkracht aan bpfBOUW betaalt.' ▪ Onder vakkracht wordt hier verstaan de uitzendkracht die: - binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden werkzaamheden in de zin van deze cao heeft verricht, als werknemer en/of uitzendkracht, direct voorafgaand aan en/of tijdens de uitzendarbeid in de bouw & infra; of - werkzaam is als uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie en een opleiding volgt zoals bedoeld in 4.3 of 4.4, dan wel die opleiding met een diploma of praktijkcertificaat heeft afgerond; of - werkzaam is als uitzendkracht in een uta-functie en een diploma heeft behaald voor een bouwtechnische bol-opleiding op niveau 2 of hoger. ▪ Een nieuwkomer is een uitzendkracht die geen vakkracht is.
5.1	Beroepschauffeur	
5.2	Beschikbaarheidsdienst	
5.3	Bijzondere uren	- 5.3.3: Met 'de werkgever' wordt in de eerste alinea bedoeld 'de uitzendonderneming'.
5.5	Handgereedschap	

toe te passen cao-regels	titel / onderwerp	tekstaanpassingen
5.7	Overwerk	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'.
5.8	Ploegendienst	
5.9	Reiskosten	- 5.9.1: Alleen het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt betaald. - 5.9.3: Vervalt. - 5.9.5: Alleen het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt betaald.
5.10	Reisuren	
5.11	Steenzetters- en rijswerk	
5.13	Verafgelegen werken	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'. - 5.13.6: Vervalt.
5.15	Verschoven uren infra	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'.
5.16	Voorman	- 5.16.1: De vierde alinea vervalt.
5.17	Werkkleding	
5.18	Ziektekostenverzekering	- Met 'de werkgever' wordt hier bedoeld 'de uitzendonderneming'. - Vervalt voor de uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht.
6.5	Vierdaagse werkweek 55-plus	- 6.5.2: Vervalt. - 6.5.3: Deze bepaling vervangen door: ▪ Om de vierdaagse werkweek mogelijk te maken, gebruikt de uitzendkracht: vakantiedagen, roostervrije dagen en extra roostervrije dagen voor oudere werknemers. ▪ Heeft hij onvoldoende dagen om (de rest van) het kalenderjaar vier dagen per week te werken? Dan kan hij daar op eigen kosten extra dagen voor inzetten of een aantal weken vijf dagen per week werken. - 6.5.4: Vervalt. - 6.5.5: 'koopdagen' wordt: 'extra dagen die de uitzendkracht op eigen kosten inzet'. - 6.5.6: Vervalt.
7.2	Arbo- en verzuimbeleid in de onderneming	- 7.2.1 t/m 7.2.5: Vervallen.
7.3	Arbeidsomstandigheden op de bouwplaats	Voor de uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht gelden de volgende aanpassingen: - 7.3.6: Tweede en derde alinea vervangen door: ▪ De uitzendkracht van 18 of 19 jaar mag uitsluitend zelfstandig in de bovengenoemde functies van kraanbestuurder en machinist werken als hij: - in opleiding is voor of in het bezit is van een diploma van een opleiding tot machinist en - werkt onder toezicht van een uitvoerder of een werknemer van 22 jaar of ouder met een zelfde functie. ▪ De uitzendkracht van 20 of 21 jaar mag uitsluitend zelfstandig in de bovengenoemde functies van kraanbestuurder en machinist werken als hij in het bezit is van een diploma van een opleiding tot machinist.
7.4	Werkdruk uta-werknemer	- 7.4.1: Alleen de laatste alinea is van toepassing.
10.13.4	Terminologie en uitgangspunten	

Bijlage 7.3 Afwijkende garantielonen uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht

7.3.1 Garantieloon uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie 16 t/m 20 jaar

*Tabel 7.3.1 Garantieloon uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie 16 t/m 20 jaar (euro per uur)**

leeftijd	beroepsopleiding in de bouw & infra?	1/1/2020	1/12/2020 (periode 13)
16	geen diploma	5,61	5,72
17	geen diploma	6,31	6,44
	diploma behaald	8,18	8,34
18	geen diploma	7,71	7,86
	diploma behaald	9,66	9,85
19	geen diploma	9,12	9,30
	diploma behaald	11,15	11,37
20	geen diploma	10,52	10,73
	diploma behaald	13,01	13,27

* Deze tabel vervangt 4.3 van de cao.

7.3.2 Garantieloon leerling uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie

*Tabel 7.3.2 Garantieloon leerling uitzendkracht in een bouwplaatsfunctie tijdens beroepsopleiding in de bouw & infra (euro per uur)**

leeftijd	1/1/2020	1/12/2020 (periode 13)
16	4,66	4,75
17	5,36	5,47
18	6,17	6,29
19	7,13	7,27
20	8,36	8,53
21 of ouder	12,14	12,38

* Deze tabel vervangt 4.4 van de cao.

BPD Europe (voorheen Rabo Vastgoedgroep)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2022

330 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/586366,,626218,/BPD%20cao%202020-2022.pdf

8.1 Algemene definities
Medewerker
Diegene, in de salarisschalen 3 tot en met 15, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en werkzaam is voor de Nederlandse vestiging van de werkgever of één van haar dochters.
Indien een medewerker tijdelijk wordt uitgezonden naar het buitenland kan de werking van de cao worden opgeschort gedurende de uitzendperiode. Gedurende de uitzendperiode kunnen afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden.

Breedband en Telecommunicatie (voorheen Energie- en Nutsbedrijven Kabel en Telecom)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2019

4.395 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/49453,,54307,/Cao%20Breedband%20en%20Telecommunicatie%202018-2019%20-%20getekend.pdf%20.pdf

3. ARBEIDSOVEREENKOMST
Ketenbepaling
Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt de volgende afwijking op de wettelijke bepalingen.

Heb je een uitzendovereenkomst dan krijg je bij goed functioneren, na een periode van 12 maanden als uitzendkracht, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als er op dat moment een vaste formatieplaats beschikbaar is.

Wanneer de uitzendperiode korter is dan 12 maanden, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangeboden. De uitzendovereenkomst en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren samen in totaal maximaal 12 maanden. Daarna krijg je, bij goed functioneren en als er een vaste formatieplaats beschikbaar is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Werk je in een functie met eerstelijns klantcontact* dan word je ook maximaal 12 maanden als uitzendkracht ingezet. Aansluitend kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden. De ketenbepaling is op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing. De uitzendperiode telt niet mee in deze keten.
*Je werkgever stelt samen met de ondernemingsraad een lijst met functies vast die vallen onder de functie van eerstelijns klantcontact.

Brinflex BV
Looptijd 1-1-2008 t/m 1-1-2010
250 werknemers

Artikel 6 indienstneming en ontslag
3. Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

a. Voor bepaling van de in dit artikel bedoelde termijnen wordt wel meegerekend de periode gedurende welke de werknemer, direct voorafgaand aan een dienstbetrekking, onafgebroken op uitzendbasis vergelijkbare werkzaamheden heeft verricht.

British American Tobacco Nederland BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2019

76 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217984

ARTIKEL 10 Proeftijd
3. Voor werknemers die direct voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau al twee maanden of langer werkzaam waren in dezelfde functie, geldt geen proeftijd.

ARTIKEL 46 Bijzondere bepalingen & verplichtingen werkgever
6. Uitzendmedewerkers
a. Werkgever streeft naar het bereiken en handhaven van een zodanige personeelsbezetting dat geen gebruik behoeft te worden gemaakt van uitzendmedewerkers;
b. alleen in het geval dat door bijzondere omstandigheden, zoals bijvoorbeeld ziekte of het ontstaan van een piekbelasting gedurende een korte tijd, de normale voortgang dreigt te worden verstoord, zal door werkgever een beroep op uitzendmedewerkers worden gedaan;
c. op uitzendmedewerkers en via een uitzendbureau geworven gedetacheerden zijn die bepalingen van deze CAO van toepassing die betrekking hebben op inschaling in salarisgroepen en overwerkvergoeding. Voor het overige is de CAO niet van toepassing op uitzendmedewerkers of gedetacheerden.

British American Tobacco Niemeyer BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2022

265 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/79143,,100040,/BAT%20Niemeyer%20Cao%202019-2022.pdf

ARTIKEL 14 EINDEJAARSUITKERING
14.3. In afwijking van artikel 34.4 cao is de eindejaarsuitkering niet van toepassing voor uitzendkrachten.

Artikel 34 Inleenkrachten
34.1
De werkgever laat structureel werk verrichten door werknemers die bij hem in dienst zijn. Van inleenkrachten kan gebruik worden gemaakt wanneer er geen sprake is van werkzaamheden die als vast kunnen worden beschouwd, tenzij het gaat om vervanging wegens ziekte, pieken in het werkaanbod, etc. De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten (niet zijnde vakantiewerkers) en het uitbesteden van werk bespreken in het overleg met de ondernemingsraad. Werkgever zal uitsluitend inleenkrachten te werk stellen die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.

34.2
Als de werkgever overweegt om in afwijking van het in het vorige lid geformuleerde beleid inleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, zal hij daarover vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad. De werkgever zal de ondernemingsraad in dit overleg informeren over:
- naam en adres van degene(n) bij wie de inleenkrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de inleenkrachten ter beschikking stelt (stellen);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal inleenkrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de inleenkrachten.

34.3
De werkgever zal tewerkstelling van elke vreemde werknemer afzonderlijk beperken tot ten hoogste 6 maanden achtereen.

34.4
Vanaf de eerste dag van inlening zijn de salaris-, toeslagen- en werktijdregelingen van de geldende cao voor BAT Niemeyer op de uitzendkracht van toepassing.

Brocacef
Looptijd: 1-5-2017 t/m 30-4-2019
1.000 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217602

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
7. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaam¬heden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan drie maanden worden verricht. Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b.
i) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, voor wie op grond van het gestelde onder 7a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de onder¬nemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en aannemingsovereenkomst adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.
ii) De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren met welke ondernemingen een charterovereenkomst is aangegaan. Bovendien zal de werkgever de ondernemings-raad inlichten over de totale kosten van deze werkzaamheden.
c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de ondernemingsraad van de mate waarin en de reden waarom van inge¬leende arbeidskrachten gebruik is gemaakt, waaronder ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.
d. De werkgever zal zo min mogelijk gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten.
De uitzendkrachten zullen zich te allen tijde moeten kunnen legitimeren.
e. Het aantal uitzendkrachten zal bij de werkgever, gemeten over een pe¬riode van drie maanden, niet hoger zijn dan 3% van het aantal mede¬werkers in dienst bij de werkgever. Wordt dit percentage overschreden, dan zullen uitzendovereenkomsten die langer dan drie maanden bestaan, worden vervangen door arbeidsovereenkomsten.
f. Voor de vaststelling van het hier bedoelde aantal uitzendkrachten blijven uitzendkrachten, aangetrokken voor projecten en voor vervanging bij ziekte, buiten beschouwing.
Voor overschrijding van het maximum aantal toegestane uitzendkrachten kunnen tussen partijen in specifieke situaties afspraken worden gemaakt.
g. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Artikel 5 Aanneming en ontslag
2. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het volgende:
iii) Artikel 7:668a lid 2 BW is niet van toepassing voor de door de werkgever ingeleende uitzendkracht die voorafgaand aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is in fase A als bedoeld in de ABU-CAO of fase 1 en 2 van de NBBU-CAO. De periode doorgebracht als uitzendkracht doet voor deze medewerker dus niet mee voor de berekening van de keten. Na maximaal twee contracten voor bepaalde tijd daarop

volgend, krijgt de medewerker een contract voor onbepaalde tijd aangeboden, voor zover bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maken.

Bruil beton en mix
Looptijd: 1-7-2019 t/m 1-7-2020

156 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/88692,,114870,/CAO%20Bruil%20beton%20en%20mix.pdf

Artikel 8 - Flex- en Uitzendkrachten

1. Voor het werken als uitzendkracht met.aansluitend een (tijdelijk) dienstverband wordt altijd gezocht naar een maatwerkoplossing waarbij het streven naar een duurzame arbeidsrelatie uitgangspunt is en voor zover het niet de noodzakelijke flexibele schil betreft.
2. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan voor opvang van pieken, ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat omgezet in een (tijdelijk) dienstverband bij werkgever.
3. De beloning van de uitzendkrachten geschiedt volgens bestaande wetgeving.

Bunge Loders Croklaan BV (voorheen Loders Croklaan)
Looptijd: 1-3-2019 t/m 1-3-2021

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/53024,,60497,/CAO%20Loders%20Croklaan%202019-2021%201.0.pdf

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER
4. Vacatures
De werkgever zal werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij Bunge Loders Croklaan ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan. Bij gelijke geschiktheid heeft de eigen medewerker de voorkeur. Ook flexwerkers die werkzaam zijn bij Bunge Loders Croklaan hebben bij gelijke geschiktheid de voorkeur.

ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Daarbij geldt het volgende: De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst.

Bijlage VIII Protocol behorende bij de cao
8. Uitzendkrachten
Bunge Loders Croklaan zal de inzet van uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. Partijen hebben afgesproken daarbij een maximum te hanteren van 10% op bedrijfsniveau. Op bedrijfsniveau worden vaste arbeidsplaatsen vervangen met vast personeel. Uitzendkrachten worden betaald volgens de loonschalen van Bunge Loders Croklaan. Indien vacatures ontstaan waarvoor geen interne kandidaten beschikbaar zijn, heeft een uitzendkracht bij gebleken geschiktheid voorrang boven externe kandidaten.

Bunge Netherlands
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-3-2021

85 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/76656,,96645,/20191021%20Bunge%20Netherlands%20CAO.pdf

Artikel 2 Verplichtingen van partijen
6. Vacatures en ingeleende arbeidskrachten
Rekeninghoudend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:
a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
b. In het kader van het totale personeelsbeleid aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt in aangepaste vacatures. In de eerste plaats zal echter bij vervulling van deze vacatures rekening worden gehouden met eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie vanwege medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen. De werkgever verplicht zich al hetgeen redelijkerwijs van hem verwacht kan worden te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te kunnen houden.
c. Het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de Ondernemingsraad hierover geïnformeerd worden.
d. De Ondernemingsraad, indien deze dat noodzakelijk acht, te allen tijde de volgende informatie verschaffen:
- naam en adres van de uitlener(s), alsmede de inhoud van de uitleenvergunning;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
De vakvereniging zal op verzoek met betrekking tot het gebruik van uitzendkrachten door de werkgever geïnformeerd worden.
e. In principe in zijn onderneming ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden opdragen, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband 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 met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten
f. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten betrekken van uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn.
g. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag betaald conform deze CAO.

Artikel 4 Aanneming en ontslag
3.A. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
4. voor een werknemer die herhaaldelijk wisselt tussen een arbeidsovereenkomst met Bunge Netherlands b.v.. en een of meer uitzendbureaus, maar in de praktijk steeds hetzelfde werk verricht, tellen alle arbeidsovereenkomsten, inclusief eventuele tussenpozen van niet meer als drie maanden, mee. (Artikel 668a lid 2 BW.)

Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen
1.b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De leeftijdschaal wordt uitsluitend toegepast

op werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, alsmede op uitzendkrachten en leerlingen. Leerlingen die op een vaste formatieplaats worden benoemd, zullen vanaf dat moment worden ingeschaald in de salarisschaal gebaseerd op 0 functiejaren.

Artikel 7 Toepassing van de salarisschalen

2. Leerlingen, behoudens voor zover zij overeenkomstig artikel 6 lid lb op een vaste formatieplaats zijn benoemd, werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken en uitzendkrachten die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris van hun leeftijdsklasse met ingang van de maand waarin zij jarig zijn (leeftijdsschaal). Na het bereiken van de desbetreffende maximumleeftijd wordt een functiejaar toegekend per 1 januari eerstvolgend indien de leerling voor 1 juli jarig is.

BV 18k
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

185 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85700,,111061,/Overgangsregeling%20cao%20BV%2018k%20definitief%20-%20getekend.pdf

Overgangsregeling cao BV 18k

Uitgangspunten
Medewerkers die te maken krijgen met de overgang naar de cao gemeenten mogen er financieel niet op achteruit gaan. Mede daarom zal het huidige bruto jaarinkomen hierin leidend zijn. Daarnaast zullen onderstaande punten meegenomen moeten worden.
• Medewerkers met een tijdelijk dienstverband gaan pas over naar de cao gemeenten zodra er sprake is van een verlenging voor onbepaalde tijd. Wel zal de cao gemeenten en het personeelshandboek als inlenersbeloning worden gehanteerd.

Werkingssfeer
Deze overgangsregeling cao BV 18k is van toepassing op alle medewerkers met een vast dienstverband die op 31-12-2019 werkzaam zijn via BV 18k en die op 1-1-2020 in dienst treden bij SBW of via BV 18l< de cao gemeenten als inlenersbeloning zullen volgen.

C.

C&D Foods (Netherlands)
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022 ttw versie 13-10-2020

115 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/642200,,643195,/CD%20Foods%20definitieve%20cao%202020-2022%20ttw.pdf

ARTIKEL 1 AANNEMING EN BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND
1. Aard van het dienstverband
De gehele periode die werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever als uitzendkracht binnen de onderneming heeft doorgebracht, wordt geteld als één schakel in de keten zoals bedoeld in de Wet Werk & Zekerheid.

ARTIKEL 13 UITZENDKRACHTEN
1. De werkgever zal uitzendkrachten die bij C&D Foods (Netherlands) B.V. werken, belonen conform de artikelen 8, 17 en 18 van de cao voor C&D Foods (Netherlands) B.V..
2. Alvorens tot de inlening van uitzendkrachten wordt overgegaan, zal werkgever nagaan of tijdelijke krachten kunnen worden aangetrokken. Bij spoedeisende vervanging kan een beroep worden gedaan op uitzendkrachten. Werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in eigen dienst plegen te worden verricht zullen als regel niet aan ingeleende arbeidskrachten worden opgedragen. De werkgever kan slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.
De werkgever zal vooraf advies aan de Ondernemingsraad vragen, behoudens voor incidentele, onvoorziene gevallen. Hierbij zal informatie worden verstrekt over de naam van het inleenbureau, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en het aantal.
3. De Ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld. Werkgever zal het aantal uitzendkrachten maximeren op 6,5% van de totale vaste bezetting van C&D Foods (Netherlands) B.V., gerekend over een heel jaar.
Speciale projecten en overige vernieuwingsprojecten zijn van deze maximering uitgezonderd.
De week vóór- en na- de bedrijfsvakantie kan worden afgeweken van het maximumpercentage van 6,5 %.

C.RO Ports Nederland BV
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

180 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5129,,4994,/CAO%202018-2020%20-%2031%20oktober%202018%20-%20incl%20ondertekening.pdf%20.pdf

Artikel 16: Beleid tegen seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie
Wanneer is er sprake van agressie en geweld?
Onder agressie en geweld worden voorvallen verstaan waarbij een Medewerker, uitzendkracht of stagiair psyschisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Cabot BV
Looptijd: 1-8-2019 t/m 31-8-2020

70 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/106104,,143592,/Cabot%20B.V.%20Rotterdam%20cao%202019-2020.pdf

Artikel 4: Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer
4.3. Werktijden
Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk, de redenen die overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling van het overwerk over de werknemers. Werkgever zal minimaal 1 maal per kalenderjaar tijdens een periodiek overleg dan wel vaker als vakbonden daarom verzoeken, hen informeren over het inhuren van uitzendkrachten in zijn onderneming.

Bijlage I Protocolafspraken behorende bij de cao
Bezettingsoverzicht: Werkgever zal in periodiekoverleg vakbonden informeren over de verhouding binnen de huidige bezetting van vast eigen personeel, vaste werknemers via contractors en uitzendkrachten, die ingehuurd worden.

Cabot Norit Nederland BV (voorheen Norit Nederland BV)
Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-9-2019

220 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5901,,5961,/Cabot%20Norit%20Nederland%20CAO%202018-2019.pdf%20.pdf

ARTIKEL 7: Vacatures, aanstelling van personeel en aard van de arbeidsovereenkomst
1d. De werkgever zal het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal met de Ondernemingsraad terzake overleg worden gepleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. De werkgever verplicht zich met de uitzendbureaus in overleg te treden teneinde te verzekeren dat betaling zal plaatsvinden tenminste overeenkomstig het CAO-niveau.
7. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten onder de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
b. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan maximaal de wettelijk toegestane periode worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad is vereist, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
– naam en adres van de uitlener(s);
– aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
– het aantal ingeleende arbeidskrachten;
– de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

BIJLAGE III Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)
Er komt meer eenheid en afstemming in de bepaling en uitvoering van de RAB op de verschillende locaties conform de CAO, met ruimte voor maatwerk-doelstellingen per locatie Het streven is, om op uiterlijk 15 november van het lopende fiscale jaar de doelstellingen te communiceren. Uitzendkrachten vallen niet onder de RAB; medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd vallen wel onder de RAB.

Campbells Netherlands BV
Looptijd: 1-8-2010 t/m 31-7-2011
100 werknemers

BIJLAGE INFORMATIE VAKVERENIGING; OVERLEGBEPALING
Uitzendkrachten
De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendkrachten. De werkgever zal de ondernemingsraad tweemaal per jaar informeren over de aantallen ingeleende uitzendkrachten.

Uitzendkrachten zullen gedurende de eerste 26 weken van de uitzendperiode beloond worden volgens de CAO Uitzendkrachten. Bij voortzetting van de uitzendperiode na 26 weken zal beloning plaatsvinden conform de Campbell's CAO.

Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Canon-cao (voorheen Oce Technologies BV / Oce Nederland BV)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

3.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/139781,,201308,/CNL%20CAO-boekje%202019-2020%20definitief.pdf

Artikel 4 Verantwoordelijkheden en verplichtingen van de werkgever
4 Aannamebeleid
4.1 Ingeval van vacatures zal werkgever de volgende gedragslijn toepassen:
d uitzendkrachten behoudens in individuele gevallen alleen na overleg met de OR werkzaamheden laten verrichten ingeval van tijdelijke behoeften en/of extra werkzaamheden;
e wanneer werkgever van uitzendkrachten gebruik maakt, zal periodiek informatie worden verstrekt aan de OR van het desbetreffende bedrijf.
Deze informatie zal betrekking hebben op:
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• aantal uitzendkrachten;
• de met het uitzendbureau afgesproken voorwaarden van tewerkstelling.

Artikel 6 Einde van het dienstverband
2 Einde tijdelijk dienstverband
2.1 Wanneer de medewerker voor een bepaalde tijdsduur in dienst is, eindigt het dienstverband van rechtswege op het vooraf bepaalde tijdstip. Bij een aansluitend dienstverband voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7: 668a BW*.
2.2 Indien artikel 7: 668a, lid 2 BW* van toepassing is (opvolgend werkgeverschap), worden één of meer uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan een tijdelijk dienstverband met werkgever, mede in acht genomen.

Cargill BV Cargill Cocoa
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2020

390 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/579976,,625720,/Cao%20cargill%20cocoa%202019-2020%20v0.2%20FINAL%2020-5-2020.pdf

Begrippenlijst
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
p. Zij-instromer: een werknemer, uitzendkracht of leerling die gaat werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).

Artikel 9 Salarisvaststelling
4. Een zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functiegroep van de functie waarin de werknemer start met werken. Zij-instromers zijn werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding ("startkwalificatie").

Artikel 48 Werkgelegenheid
1. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig zijn, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verbandhoudende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de Ondernemingsraad.
6 Werktijd: het voor de werknemer geldende rooster.
In dit verband zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.
b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met de werknemersvereniging overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.
In dit overleg wordt afgesproken wat een voor de onderneming geldend maximum aantal personen op basis van een oproepcontract en/of uitzendarbeid per kalenderjaar redelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met seizoensinvloeden op de omvang van de productie.
2. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers. Met de Ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
3. a. De werkgever zal de Ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
b. De werkgever zal twee maal per jaar de Ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
4. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden.
Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt.

BIJLAGE 8 ZIJ-INSTROMERS
Partijen hebben bij het afsluiten van de cao de intentie uitgesproken om de jeugdlonen af te schaffen en in plaats daarvan aanloopschalen voor zij-instromers te introduceren. Onder zij-instromers wordt voorlopig verstaan: medewerkers zonder startkwalificatie. Alvorens deze afspraak definitief wordt opgenomen in de cao zal door partijen een onderzoek plaatsvinden naar de introductie van aanloopschalen voor zij-instromers in relatie tot inleenkrachten. Daarnaast zal de definitie van zij-instromers en medewerkers zonder startkwalificaties nader

worden vastgesteld door partijen. Zodra dit onderzoek is afgerond en partijen overeenstemming hebben bereikt over dit onderwerp worden de cao opengebroken om deze afspraak toe te voegen aan de cao's. Partijen streven ernaar dit proces in het eerste kwartaal van 2018 af te ronden."
De afspraken die partijen hebben gemaakt luiden als volgt.
1. Zij-instromers zijn: werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij Cargill in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).
2. Wie zijn geen zij-instromers
- Uitzendkrachten met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.
- Werknemers die in dienst komen met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.
- Werknemers die in dienst komen met al dan niet door EVC erkende ervaring gericht op de functie.
3. Wie vallen wel onder de definitie van zij-instromer:
- Werknemers of uitzendkrachten zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie) voor de functie waarin ze starten met werken bij Cargill
- Werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die een opleidingstraject gericht op de functie waarin ze starten met werken volgen.
4. Rapportages
- 1 keer per jaar wordt een rapportage gestuurd aan de COR en op verzoek aan vakbonden met de volgende informatie:
- # aantal zij-instromers die starten met werken op basis van deze afspraak
- # aantal zij-instromers die een opleiding gaan volgen
- # aantal zij-instromers met een succesvol afgerond opleidingstraject -diploma
5. Afspraken opleiding
- Met een werknemer of leerling die een opleidingstraject volgt wordt een leer-werkovereenkomst afgesloten (de leer-werkovereenkomst met de school) voor de duur van het opleidingstraject.
- In het inleencontract met de uitzendkracht worden de opleidingsafspraken schriftelijk vastgelegd en/of een leer-werkovereenkomst afgesloten.
6. Beloning
- De zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functie waarin de werknemer start met werken:
- 1e jaar 80%
- 2e jaar 90%
- 3e jaar 100% = 0 functiejaren
- Verlenging: indien de zij-instromer een opleiding volgt en het diploma nog niet heeft behaald kan de zij-instromer nog maximaal 6 maanden in de aanloopschaal blijven tot het moment dat het diploma is behaald.
- Bij niet behalen van het diploma kan het dienstverband met de zij-instromer worden beëindigd en /of eindigt de leer-werkovereenkomst.
- Na behalen van het voor de functie vereiste diploma is de aanloopschaal niet meer van toepassing.

Ingangsdatum aanloopschalen
- 1 december 2018
- Lopende trajecten worden op basis van de voor 1 december 2018 gemaakte afspraken afgerond.

Cargill Amsterdam, Bergen op Zoom, Rotterdam, Sas van Gent en Swalmen
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-7-2020

561 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51387,,56678,/cao%20Cargill%20BV%202018-2020%20FINAL%2021-3-2109.pdf%20.pdf

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
j. Zij-instromer : een werknemer, uitzendkracht of leerling die gaat werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).

Artikel 2 Verplichtingen van partijen
6. Vacatures en ingeleende arbeidskrachten
Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:
a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
b. In het kader van het totale personeelsbeleid aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt in aangepaste vacatures. In de eerste plaats zal echter bij vervulling van deze vacatures rekening worden gehouden met eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie vanwege medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen. De werkgever verplicht zich al hetgeen redelijkerwijs van hem verwacht kan worden te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te kunnen houden.
c. Het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de Ondernemingsraad hierover geïnformeerd worden.
d. De Ondernemingsraad, indien deze dat noodzakelijk acht, te allen tijde de volgende informatie verschaffen:
– naam en adres van de uitlener(s), alsmede de inhoud van de uitleenvergunning;
– aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
– het aantal ingeleende arbeidskrachten;
– de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
De vakverenigingen zullen op verzoek met betrekking tot het gebruik van uitzendkrachten door de werkgever geïnformeerd worden.
e. In principe in zijn onderneming ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden opdragen, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband 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 met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
f. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten betrekken van uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn.
g. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag betaald conform deze CAO.

Artikel 4 Aanneming en ontslag
3.A. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
4. Voor een werknemer die herhaaldelijk wisselt tussen een arbeidsovereenkomst met Cargill B.V. en een of meer uitzendbureaus, maar in de praktijk steeds hetzelfde werk verricht, tellen

alle arbeidsovereenkomsten, inclusief eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, mee. (Artikel 668a lid 2 BW.).

Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen
1.b. b. Bij elke functiegroep behoort tot 1 december 2018 een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De leeftijdschaal wordt uitsluitend toegepast op werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, alsmede op uitzendkrachten en leerlingen. Leerlingen die op een vaste formatieplaats worden benoemd, zullen vanaf dat moment worden ingeschaald in de salarisschaal gebaseerd op 0 functiejaren.
d. Bij elke functiegroep behoort vanaf 1 december 2018 een salarisschaal met aanloopschalen voor zij-instromers en een schaal gebaseerd op functiejaren. Een zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functiegroep van de functie waarin de werknemer start met werken. Zij-instromers zijn werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding ("startkwalificatie"). Leerlingen die op een vaste formatieplaats worden benoemd, zullen vanaf dat moment worden ingeschaald in de salarisschaal gebaseerd op 0 functiejaren.

Artikel 7 Toepassing van de salarisschalen
2 a. Tot 1 december 2018 ontvangen leerlingen, behoudens voor zover zij overeenkomstig artikel 6 lid1b op een vaste formatieplaats zijn benoemd, werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken en uitzendkrachten die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, het maandsalaris van hun leeftijdsklasse met ingang van de maand waarin zij jarig zijn (leeftijdsschaal). Na het bereiken van de desbetreffende maximumleeftijd wordt een functiejaar toegekend per 1 januari eerstvolgend indien de leerling voor 1 juli jarig is.

Bijlage VIII Protocol afspraken CAO 2018-2020
Jeugdschalen en aanloopschalen
Partijen hebben de intentie uitgesproken om de jeugdlonen af te schaffen en in plaats daarvan aanloopschalen voor zijinstromers te introduceren. Onder zijinstromers wordt voorlopig verstaan: mensen zonder startkwalificatie. Alvorens deze afspraak definitief wordt opgenomen in de cao zal door partijen een onderzoek plaatsvinden naar de introductie van aanloopschalen voor zijinstromers in relatie tot inleenkrachten. Daarnaast zal de definitie van zijinstromers en medewerkers zonder startkwalificaties nader worden vastgesteld door partijen. Zodra dit onderzoek is afgerond en partijen overeenstemming hebben bereikt over dit onderwerp wordt de cao opengebroken om deze afspraak toe te voegen aan de cao. Partijen streven ernaar dit proces in het eerste kwartaal van 2018 af te ronden.

Bijlage XIII Zij-instromers
Partijen hebben bij het afsluiten van de cao de intentie uitgesproken om de jeugdlonen af te schaffen en in plaats daarvan aanloopschalen voor zij-instromers te introduceren. Onder zij-instromers wordt voorlopig verstaan: medewerkers zonder startkwalificatie. Alvorens deze afspraak definitief wordt opgenomen in de cao zal door partijen een onderzoek plaatsvinden naar de introductie van aanloopschalen voor zij-instromers in relatie tot inleenkrachten. Daarnaast zal de definitie van zij-instromers en medewerkers zonder startkwalificaties nader worden vastgesteld door partijen. Zodra dit onderzoek is afgerond en partijen overeenstemming hebben bereikt over dit onderwerp worden de cao opengebroken om deze afspraak toe te voegen aan de cao's. Partijen streven ernaar dit proces in het eerste kwartaal van 2018 af te ronden."
De afspraken die partijen hebben gemaakt luiden als volgt.
1. Zij-instromers zijn: werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij Cargill in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).
2. Wie zijn geen zij-instromers
- Uitzendkrachten met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.
- Werknemers die in dienst komen met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.

- Werknemers die in dienst komen met al dan niet door EVC erkende ervaring gericht op de functie.
3. Wie vallen wel onder de definitie van zij-instromer:
- Werknemers of uitzendkrachten zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie) voor de functie waarin ze starten met werken bij Cargill
- Werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die een opleidingstraject gericht op de functie waarin ze starten met werken volgen.
4. Rapportages
- 1 keer per jaar wordt een rapportage gestuurd aan de COR en op verzoek aan vakbonden met de volgende informatie:
- # aantal zij-instromers die starten met werken op basis van deze afspraak
- # aantal zij-instromers die een opleiding gaan volgen
- # aantal zij-instromers met een succesvol afgerond opleidingstraject -diploma
5. Afspraken opleiding
- Met een werknemer of leerling die een opleidingstraject volgt wordt een leer-werkovereenkomst afgesloten (de leer-werkovereenkomst met de school) voor de duur van het opleidingstraject.
- In het inleencontract met de uitzendkracht worden de opleidingsafspraken schriftelijk vastgelegd en/of een leer-werkovereenkomst afgesloten.
6. Beloning
- De zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functie waarin de werknemer start met werken:
- 1e jaar 80%
- 2e jaar 90%
- 3e jaar 100% = 0 functiejaren
- Verlenging: indien de zij-instromer een opleiding volgt en het diploma nog niet heeft behaald kan de zij-instromer nog maximaal 6 maanden in de aanloopschaal blijven tot het moment dat het diploma is behaald.
- Bij niet behalen van het diploma kan het dienstverband met de zij-instromer worden beëindigd en /of eindigt de leer-werkovereenkomst.
- Na behalen van het voor de functie vereiste diploma is de aanloopschaal niet meer van toepassing.
Ingangsdatum aanloopschalen
- 1 december 2018
- Lopende trajecten worden op basis van de voor 1 december 2018 gemaakte afspraken afgerond.

Carglass BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-5-2021

600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/66466,,79767,/Carglass%202019%20-2021%20DEFINITIEF.pdf

BIJLAGE III: Protocollen
2. Inleen- & uitzendkrachten
Beloning inleenkrachten
Werkgever zal uitsluitend gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. De bepalingen in de cao van Carglass® met betrekking tot het maandsalaris, de betaling van de overwerktoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Tevens zullen reiskosten worden vergoed; daarnaast zal kleding, schoeisel en gereedschap in bruikleen worden verstrekt door uitzendbureau of werkgever.

CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen
Looptijd: 1-7-2017 t/m 31-12-2019

1.229 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6139,,6557,/Cao%201%20januari%202017%20-%2031%20december%202019.pdf%20.pdf

Artikel 12 Aanstelling
In afwijking van artikel 7:668 a lid 2 BW (jo artikel 7:668a lid 1 BW) wordt bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met alle uitzend- en detacheringperiodes bij het CBR, die zijn geëindigd gedurende de periode van 6 maanden voorafgaand aan de eerste arbeidsovereenkomst. Deze uitzend- en detacheringsperiodes tellen derhalve niet mee in de zogenoemde “keten”.

CDA, personeel in dienst van het CDA
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

45 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/662932,,645368,/CAO%20CDA%20%202020%20getekend%20...pdf

Algemene verplichtingen werkgever
Artikel 4
2. De algemene beleidslijn met betrekking tot het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, waarbij een dergelijke tewerkstelling niet in strijd mag zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.

Bijlage 8 Fietsplan
Fietsplan vanuit de werkkostenregeling

Van deelname worden uitgesloten stagiaires, uitzendkrachten en kandidaten met een leer-arbeidsovereenkomst.

CDA, stichting Personeelsdiensten
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

19 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/662954,,644906,/CAO%20personeelsdiensten%202020%20getekend...pdf

BEGRIPSBEPALINGEN
In deze cao wordt verstaan onder:
- "payroll-overeenkomst": de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer bij een opdrachtgever krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte, in beginsel langdurige, opdracht werkzaamheden verricht onder toezicht en leiding van de opdrachtgever. De payroll-overeenkomst komt tot stand na weruing van de werknemer door de opdrachtgever, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie. De werkgever is niet gerechtigd de werknemer elders dan bij de opdrachtgever werkzaamheden te laten verrichten. Anders dan op verzoek van de opdrachtgever in geval van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid of het wegvallen van de opdracht bij de opdrachtgever.
- "payrollen": het door een werkgever laten verrichten van werkzaamheden door een werknemer bij een opdrachtgever krachtens een payrollovereenkomst teneinde eruoor zorg te dragen dat de opdrachtgever niet belast is met betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.
- "inleenovereenkomst":
de overeenkomst tussen opdrachtgever en werkgever, die er toe strekt dat de werkgever een payroll-overeenkomst aangaat met een werknemer teneinde de werknemer, in beginsel langdurig, werkzaamheden te laten verrichten bij de opdrachtgever.

Werktijden Artikel 8
4. De werknemer kan niet verplicht worden op zondag te werken. Bij specifieke functies kan hiervan afgeweken worden, mits overeengekomen in de payrollovereenkomst. Op zaterdag wordt slechts dan gewerkt als het belang van de werkzaamheden dit vordert.

Reiskosten woon/werkverkeer
Artikel B6 - 3
1. Aan de werknemers wordt een vergoeding toegekend voor het dagelijks heen en weer reizen van huis naar de standplaats, tot een maxímumgrens van 100 kilometer[2]. De standplaats is vastgelegd in de payrol l-overeen komst. Reiskosten woon-werkverkeer worden volledig vergoed op basis van openbaar veloer tweede klas.
De vergoeding openbaar veruoer tweede klas geldt ook voor medewerkers die níet met het openbaar veruoer naar het werk komen, mits de vergoeding per kilometer de fiscaal onbelaste € 0,19 per kilometer niet overschrijdt. Vergroting van de afstand woon-werk als gevolg van verhuizing van de werknemer leidt niet tot verhoging van de vergoeding.
2. Een Fietsregeling in overleg met de werkgever en is een onderdeel van de Werkkostenregeling. In 2020 wordt er en nieuwe fiscale regeling ingevoerd die eenvoudiger wordt in de toepassing voor werkgever en werknemer.
3. Indien door of vanwege de Minister van Binnenlandse Zaken bij beschikking wijziging wordt gebracht in de ter zake geldende bedragen voor het burgerlijk rijkpersoneel, dan worden deze overeenkomstig toegepast op het in artikel 86 -3 lid 1 genoemde bedrag, zulks met ingang van de dag waarop vorengenoemde ministeriële beschikking in werking treedt.
[2] Deze grens geldt voor medewerkers die na 1 januari 2017 in dienst treden

Bijlage 9 Fietsplan
Fietsplan vanuit de werkkostenregeling
Van deelname worden uitgesloten stagiaires, uitzendkrachten en kandidaten met een leer-arbeidsovereenkomst.

CED Holding en haar werkmaatschappijen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/828008,,650709,/CAO%202020%20-%202021.pdf

Artikel 1.2. Toepassing en werking cao
Rechten uit eerdere cao's komen te vervallen
Eventuele rechten uit eerdere cao's komen met ingang van de inwerkingtreding van deze cao te vervallen, tenzij in deze cao uitdrukkelijk is bepaald dat een bepaling blijft gelden, zoals bijvoorbeeld in hoofdstuk 10 is opgenomen. Het is immers de bedoeling met deze cao tot één geïntegreerd arbeidsvoorwaardenpakket te komen voor alle medewerkers.
Deze cao geldt niet voor de volgende personen:
 Vakantiewerkers
 Directieleden
 Stagiaires
 Franchisenemers
 Freelancers
 Uitzendkrachten
 Personen die een beroepsbegeleidende of beroep opleidende leerplaats hebben

CED onderschrijft het recht van uitzendkrachten op gelijke beloning voor gelijk werk
Het gaat hierbij om de beloning zoals overeengekomen in de betreffende algemeen verbindend verklaarde cao voor Uitzendkrachten. CED staat ervoor in dat dit juist wordt nagekomen.

Celanese Production Netherlands BV
Looptijd: 1-9-2020 t/m 31-8-2021

45 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909096,,653914,/Celanese%20%201-9-2020%20-%20%201-9-2021.pdf

Artikel 3 Werkgelegenheidsparagraaf
9. De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendbureaus.
Indien van inleenkrachten gebruik gemaakt wordt, zullen deze alleen betrokken worden van uitzendbureaus met vergunning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
De inleenkrachten zullen zich te allen tijde moeten kunnen legitimeren.
De werkgever zal overigens trachten vacatures, waaronder ook tijdelijke vacatures begrepen zijn, te vervullen door met werknemers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Hierbij kan hij gebruik maken van de mogelijkheid tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals vastgelegd in artikel 6.2.
De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar of zo vaak de Ondernemingsraad daartoe de wens te kennen geeft aan de Ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is en wordt gemaakt van inleenkrachten en van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
Indien de werkgever overgaat tot het groepsgewijze inlenen van arbeidskrachten, zal bij de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad een inzicht gegeven worden in de beloningsregeling.

Artikel 6 Dienstbetrekking
6.2. Aanvang van de dienstbetrekking
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn schriftelijk worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt conform wet een proeftijd van 1 maand, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen, met vermelding van de duur van de proeftijd.
Onverminderd het hierboven bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd.
Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:
- hetzij eenmaal voor een tijdsduur van maximaal 6 maanden indien de werknemer wordt aangenomen voor een functie waarvan de opleiding in het bedrijf en de inwerktijd tezamen meer dan 2 maanden omvatten;
- hetzij eenmaal voor een tijdsduur van maximaal een jaar in het kader van het invoeren van arbeidsduurverkorting, het verminderen van het gebruik van inleenkrachten of het verminderen van overwerk;
- hetzij eenmaal voor de duur van bepaalde, in de individuele arbeidsovereenkomst omschreven werkzaamheden. Een dergelijke overeenkomst kan uitsluitend worden aangegaan voor werkzaamheden die door hun aard binnen een beperkt tijdsbestek voltooid zijn, bijv. een bouwprojekt, een verkoopactie.

Celavita BV
Looptijd:1-10-2020 t/m 30-9-2021

300 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909327,,654224,/CAO%20Celavita%202020%20-2021.pdf

11.1 Beleid werknemers met arbeidsbeperking
CêlaVíta zal zich blijven inspannen om werknemers met een arbeidsbeperking te plaatsen in een baan of stageplaats. Deze werknemers kunnen, al dan niet via een uitzendbureau, op grond van de 'loonschaal werknemers met arbeidsbeperking' worden ingeschaald. Deze werknemers kunnen maximaal 1 jaar via een uitzendbureau te werk worden gesteld. Aan de cao wordt conform de aanbeveling van de Star een loonschaal toegevoegd die aansluit bij de doelgroep van de Participatiewet:
Voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en die niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimum(jeugd)loon (WM(J)L) te verdienen geldt een aparte loonschaal die uitsluitend voor deze doelgroep bestemd is. Deze loonschaal geldt naast het bestaande loongebouw en begint op 100% WM(J)L en eindigt op 120% WM(J)L.
Elk jaar wordt het functioneren met de medewerker geëvalueerd en kan een periodiekstap van 5% worden toegekend.
De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli.11.2 Pensioen Medewerkers die na beëindiging van hun dienstverband wegens pensionering terugkeren in dienst bij CêlaVíta zullen onder de werkingssfeer van de cao blijven vallen. Hierbij blijven de oorspronkelijke salarisschaal- en treden gerespecteerd, tenzij sprake is van een nieuwe functie. Eerder opgebouwde dienstjaren vervallen.

Bijlagen
5. Werkgelegenheidsafspraken
Dienaangaande zijn er de volgende afspraken gemaakt:
- CêlaVíta doet alleen zaken met uitzendbureaus, die zich aantoonbaar houden aan de Nederlandse wetgeving, zoals de arbeidstijdenwet.
- CêlaVíta is (met bewijslast) verantwoordelijk voor het naleven van de Nederlandse wetgeving zoals de Wet Minimumloon/minimum vakantietoeslag, en de arbeidstijden- en arbeidsomstandighedenwet.
- CêlaVíta is verantwoordelijk voor een juiste en volledige werkinstructie ten aanzien van uitzendkrachten.
- CêlaVíta doet alleen zaken met uitzendbureaus, die zich aantoonbaar inspannen om haar buitenlandse medewerkers de Nederlandse taal te laten beheersen.
- CêlaVíta verricht inspanningen waardoor communicatie op de werkvloer met en door uitzendkrachten die de Nederlandse taal niet als basistaal hebben, ook in het Nederlands plaatsvindt. Denk hierbij aan een medewerker/uitzendkracht die de Nederlandse taal beheerst en als tolk fungeert dan wel andersoortige maatregelen waardoor uitzendkrachten gestimuleerd worden ook in de Nederlandse taal te communiceren.
Regelmatig zal er afstemming plaatsvinden over de inzet van uitzendkrachten bij CêlaVíta (vorm en inhoud van dit overleg nog nader te bepalen). De inzet van uitzendkrachten zal periodiek worden geëvalueerd tegen de achtergrond van piek/ziek en automatiseringsinvesteringen.

Centraal Boekhuis Culemborg
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

434 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/151819,,226667,/CAO%202019-2021.pdf

Artikel 21 Uitzendkrachten
Het kunnen meebewegen met seizoenspatronen en marktontwikkelingen is belangrijk voor CB. Tegelijk dient er een goede verhouding te zijn tussen de vaste en flexibele werknemers. CB ziet erop toe dat uitzendkrachten of gedetacheerde medewerkers conform de regels rond inlenersbeloning vanuit de ABU CAO worden beloond.
Er is afgesproken dat CB gedurende de looptijd van de CAO minimaal 20 uitzendkrachten een vast contract aanbiedt.

Centrient Pharmaceuticals Netherlands (voorheen DSM Sinochem Pharmaceuticals)
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022

265 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908727,,653536,/CAO%201%20april%202020%20-%2031%20maart%202021%20Centrient.pdf

Artikel 51 - Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten

1. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. De positie van de eigen werknemers mag door het gebruikmaken van uitzendkrachten of ingeleende krachten niet in gevaar worden gebracht.
2. De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.
3. De werkgever leent slechts uitzendkrachten in via een bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau of via een uitzendbureau dat aantoonbaar dezelfde standaard hanteert.

Cerexagri BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2022

90 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/86047,,110313,/Cerexagri%20cao%202019%202022.pdf

Artikel 21 Medewerk(st)ers van derden
21.1 De werkgever draagt in zijn onderneming aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht; één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerk(st)ersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
21.2 In dat geval zal de werkgever alleen dan overgaan tot het uitbesteden van werkzaamheden door middel van het inschakelen van bonafide onderaannemers, wanneer dit noodzakelijk is voor werkzaamheden die betrekking hebben op
- deeltaken;
- specialistische functies;
- nieuwbouw
alsmede, ten aanzien van werkzaamheden welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht, bij;
- piekbelastingen.

CEVA Logistics Nederland
Looptijd 1-1-2018 t/m 31-3-2020

1.100 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6664,,7237,/CEVA%20CAO%202018-2020%20NLD.pdf%20.pdf

Artikel 22. Aard van de arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd onder toepasselijkheid van het CEVA Flexmodel overeenkomstig de bepalingen zoals opgenomen in BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL.

Artikel 23 Proeftijd
1. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.
2. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand.
3. Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA arbeidsovereenkomst als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest geldt geen proeftijd.
4. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van maximaal 2 maanden. Deze proeftijd wordt altijd schriftelijk overeengekomen onder vermelding van de duur van de proeftijd.

Artikel 87. Uitzendkrachten
1. De werkgever zal bij de inhuur van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendorganisaties.
2. In afwijking van de toepasselijke CAO voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze CAO.
3. Voor de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever geldt de Reiskostenvergoedingsregeling van CEVA (herleid naar een bedrag per dag).
4. In afwijking van hetgeen is bepaald in lid 1 behoudt de uitzendkracht die op het moment van inwerkingtreding van het CEVA Flexmodel (BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL) ten behoeve van de werkgever werkzaam is, aanspraak op het salaris, de toelagen en toeslagen, zoals die golden op het moment direct voorafgaand aan deze inwerkingtreding voor de duur van de lopende en de daarop direct opvolgende terbeschikkingstelling(en).
5. CEVA investeert in uitzendkrachten door het aanbieden van opleidingen (o.a. op het gebied van security, safety, rijdend materieel) zodat uitzendkrachten op een veilige en kwalitatief hoogwaardige manier kunnen werken binnen CEVA en zij tegelijkertijd hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Artikel 88. Uitsluiting Contracting en Payrolling
CEVA zal geen gebruik maken van contracting, payrolling en inzet van stuwadoors. De definities die gehanteerd worden;
a) Contracting: uitbesteden van werkzaamheden die tot de normale bedrijfsvoering van CEVA behoren
b) Payrolling: het laten verrichten van werkzaamheden door werknemers in dienst van een bedrijf waarmee deze werknemers een (payroll)arbeidsovereenkomst hebben terwijl werving en selectie door werkgever heeft plaatsgevonden en de werkzaamheden worden verricht onder leiding en toezicht van CEVA, niet zijnde uitzendarbeid.

BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL
De doelstelling van het CEVA Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.
Met ingang van 1 januari 2018 geldt het volgende Flexmodel.

Artikel 1
Een uitzendkracht zal in het kader van het CEVA Flex model in principe maximaal 78 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal

78 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de uitzendperiode voor (een groep) uitzendkrachten in overleg met de CAO-partijen verlengd worden. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht.

Artikel 2
De werkgever zal de werknemer maximaal een periode van 24 maanden voor bepaalde tijd tewerkstellen, met maximaal drie tijdelijke contracten met een minimumduur van 3 maanden. Hiertoe zal de uitzendperiode, in afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek, uitgesloten worden ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap (de uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever blijven buiten beschouwing).

Artikel 3
Na de maximale wettelijk periode dat een werknemer voor bepaalde tijd tewerkgesteld kan worden zal, indien het functioneren, de economische omstandigheden en de vast-flex ratio het toelaten, een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden.

Artikel 4
Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA dienstbetrekking als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest, geldt geen proeftijd.

CF (Netherlands) Holding Limited BV (voorheen GBC Films Group Europe)
Looptijd: 1-3-2011 t/m 29-2-2012
65 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7857.doc

Artikel 3
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
10. Uitzendkrachten
Aan uitzendkrachten zal, vanaf de eerste dag, een overeenkomstige beloning, inclusief toeslagen en vergoedingen en arbeidsduur toegekend worden als geldt voor medewerkers vallend onder de collectieve arbeidsovereenkomst.
Werkgever zal uitsluitend zaken doen met NEN gecertificeerde uitzendburo's. Een werkplek, die minstens 9 maanden per jaar wordt bezet, zal uitsluitend vervuld worden door een vaste medewerker.

CHC Grondpersoneel
Looptijd: 1-5-2010 t/m 30-4-2013
120 werknemers

BIJLAGE 3 Employability

- Engineers met een tijdelijk dienstverband van minimaal 1 jaar en in bezit van een company license, krijgen een contract voor onbepaalde tijd.
  (onder voorbehoud van goed functioneren en bedrijfseconomische stabiliteit)
- Indien zich een vacature voordoet op de ramp handling afdeling, zullen uitzendkrachten met voorrang op overige externe kandidaten, als eerste in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren.

ChemCom Industries (voorheen Dynea – ChemCom Industries BV)
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908960,,653787,/ChemCom%20Industries%20Cao%202020-2021.pdf

Bijlage I PROTOCOL WERKGELEGENHEIDSBELEID
1 Periodiek overleg
1 Periodiek overleg
1.1 De vakorganisatie zal periodiek worden inge licht over:
De ontwikkeling van de werkgelege nheid, waaronder wordt verstaan:
overzicht van het personeelsbudget;
aanwezig personeelsbestand;
voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
ingeleende arbeidskrachten;
overwerk;
gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.
1.2 De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.
1.3. Het besluit van werkgever om opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf waarvan aannemelijk is dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die het belang van het personeel kunnen raken.
1.4 Ten aanzien van punt 1.1. zal (de vertegenwoordiging van) het personeel tenminste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hierom trent.

4 Ingeleende arbeidskrachten
4.1 Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuur lijke per soon, die anders dan ter uit voering 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 arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.
4.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Uitgezonderd hiervan kunnen zijn: specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en 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.

Chemgas Shipping BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

110 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/79624,,100298,/CAO%202019-2020.pdf

Hoofdstuk 2.
Artikel 1. Aanstelling en ontslag
3. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een medewerker die direct voorafgaand aan de aanvang van deze overeenkomst reeds als uitzendkracht werkzaam is geweest, wordt rekening gehouden met de duur van de uitzendperiode. Heeft deze periode een jaar of langer geduurd, volgt automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Heeft deze periode korter dan een jaar geduurd, wordt voor de resterende periode een contract voor bepaalde tijd gesloten.

Artikel 4 Inhuren uitzendkrachten
4.1 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten in te huren en als zeevarende(n) te werk te stellen aan boord van een of meer zeeschepen in zijn eigendom of beheer, dan is hij verplicht schriftelijk met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaardenuit deze collectieve arbeidsovereenkomstop deze uitzendkracht(en) toepast, uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en ineventuele andere bij cao overeen te komen landen uitgezonderd.
4.2 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en/of in eventuele andere bij cao overeen te komen landen in te huren, dan is hij verplicht met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden toepast uit de cao die daartoe is overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en Werkgever anderzijds.

Chemours Netherlands
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-5-2021
340 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/103255,,138366,/Chemours%20cao%202019-2021.pdf

BIJLAGE 5 Werkgelegenheidsbeleid
Tijdens deze bijeenkomsten zullen de vakverenigingen over de volgende punten worden geïnformeerd:
− overzicht van het personeelsbestand per bedrijfseenheid;
− voorziene ontwikkeling in takenpakket en het personeelsbestand;
− effecten op bezetting van arbeidsplaatsen tengevolge van de toegepaste arbeidsduurverkorting;
− belangrijke wijzigingen van ingeleend personeel;
− overwerk.

6. Algemene scheiding in uitbesteed werk tussen:
a) uitbesteding van diensten;
b) uitbesteding van werk in de kernprocessen.
Ingeleende arbeidskrachten. De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Met inachtname van de wettelijke bepalingen zal de werkgever slechts dan werkzaamheden laten uitvoeren door ingeleende arbeidskrachten, indien de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsomstandigheden dit vanuit een effectieve bedrijfsvoering rechtvaardigen. De uitvoering van het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende arbeidskrachten zal ieder kwartaal in de ondernemingsraad worden besproken. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad in kennis stellen van het aantal arbeidskrachten, dat in het voorafgaande kwartaal op het bedrijf werkzaam was. Tevens zal een raming worden gegeven van het aantal arbeidskrachten, dat het bedrijf denkt nodig te hebben in het volgende kwartaal.
Verdere inlichtingen hebben betrekking op:
− naam en adres van de uitlener(s);
− aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
− arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten;
− het aantal ingeleende arbeidskrachten, zoals bedoeld onder b;
− Perspectief op een blijvende inzetbaarheid binnen de onderneming voor ingeleende krachten zoals bedoeld onder b, die minimaal negen maanden binnen de onderneming werkzaam zijn geweest.
Indien tussen ondernemingsraad en werkgever vastgesteld wordt dat er sprake is van structureel uitbesteed werk (zoals bedoeld onder b) met een permanent karakter in de toekomstige tijd, dan kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten dit werk om te zetten in een extra formatie plaats, welke opengesteld wordt als vacature.
Onder een ingeleende arbeidskracht wordt verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie deze geen dienstverband heeft. De beloning voor de arbeid die door ingeleende arbeidskrachten wordt uitgevoerd, zal na zes maanden qua maandsalaris gelijk zijn aan de beloning die betaald wordt aan arbeidskrachten, waarmee een dienstverband is afgesloten.

7. Bij het ontstaan van vacatures in de cao-categorie worden eerst de werknemers, die reeds in dienst zijn van de onderneming, in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren De mogelijkheid van her-/om-/bijscholing zal daarbij worden overwogen. Ingeleende krachten als bedoeld onder b, die minimaal een jaar binnen de onderneming werkzaam zijn geweest worden eveneens in de gelegenheid gesteld op deze vacatures te reageren en zullen daarbij een gelijkwaardige voorrang genieten als eigen werknemers.
De werkgever zal de vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV met omschrijving van de rol en de eisen waaraan voldaan moet worden. Indien vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het UWV worden kenbaar gemaakt. De werkgever

streeft ernaar, met inachtneming van objectieve rol-eisen, dat etnische minderheden een reële sollicitatiekans krijgen.

Chep Benelux Nederland BV
Looptijd: 1-11-2019 t/m 31-10-2020

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/82417,,105060,/Chep%20Benelux%20Nederland%20cao%202019-2020.pdf

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever
6. De werkgever zal enkel gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 norm en opgenomen zijn in het Register Normering Arbeid.

Bijlage 4 Protocolafspraken
Protocolafspraak 2019

Verhouding vast en uitzendkrachten
CHEP zal FNV periodiek informeren over de stand van zaken rondom uitzendkrachten.

Christelijk Nationaal Vakverbond
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018

200 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213789

Artikel 3. Aanstelling
Met externen (zoals adviseurs en interim-managers) worden contracten aangegaan met een maximale duur van zes maanden. Een eventuele verlenging voor maximaal 6 maanden vindt pas plaats nadat aan de Ondernemingsraad advies is gevraagd conform de WOR. De werkgever beperkt zich als inlener van uitzendkrachten tot het gebruikmaken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendondernemingen.

Bijlage 7a. Fietsregeling, behorende bij de cao CNV
4. Niet voor deze regeling komen medewerkers in aanmerking die:
- in dienst zijn als oproepkracht
- een tijdelijk dienstverband hebben van één jaar of korter
- in dienst zijn als stagiaire
- die gebruik maken van artikelen 2b t/m 2g en 3 van bijlage 4 (dienstreizenregeling) van de cao
- werkzaam zijn als uitzendkracht of op basis van een detacheringsovereenkomst

Preambules Bijlage A, behorende bij de cao CNV
F. Flexkrachten
CNV Vakmensen heeft geconstateerd dat het aantal flexibele krachten binnen CNV Vakcentrale hoog is. Afgesproken is dat er een paritaire werkgroep komt die nut en noodzaak van flexibele contracten en de arbeidsvoorwaarden van flexibele krachten gaat onderzoeken. Partijen spreken geen maximaal percentage aan flexkrachten af, maar kijken wat bedrijfs- en beleidsmatig gezien de noodzakelijke omvang aan flexibele inzet is. Partijen spreken tevens af dat aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek wordt bepaald of er wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van flexibele krachten nodig zijn. Fatsoenlijke flex is onderwerp tijdens het reguliere overleg met de werkgever

Chromaflo Technologies BV
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-5-2015
85 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214393

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

4. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
   a) de werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf c.q. afmelden;
   b) de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever zal daarnaast speciale aandacht schenken aan de instroom van vrouwen in de chemisch -technische functies;
   c) de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen. Uitzendkrachten zullen minimaal het functie-uurloon volgens deze cao ontvangen.

PROTOCOLAFSPRAKEN

3. **Uitzendkrachten**
   Deze worden 26 weken conform de ABU cao betaald en vervolgens conform de Chromaflo cao.

   Met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten is overeengekomen dat alleen gebruik mag worden gemaakt van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus.

   Opvolgend werkgeverschap en uitzendarbeid:

   Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
   Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

CITO
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-8-2021

470
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/682555,,645540,/Cito%202020.pdf

1.2 Reikwijdte
3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van Cito geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de medewerkers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van Cito.

CIZ
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

900 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93923,,123445,/Cao%20CIZ%202020%20-2021.pdf

4.1.7 Uitzendkrachten
Uitzendkrachten krijgen dezelfde arbeidsduur*, beloning en vergoedingen als een medewerker* in een gelijke of gelijkwaardige functie.

4.2.2 Bepaalde of onbepaalde tijd
1. Een arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag worden verlengd, maar kent daarbij grenzen in tijd en aantal. Die zijn bepaald in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek. Als die grenzen worden overschreden kom je automatisch voor onbepaalde tijd in dienst. Bij inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) wordt vanuit deze cao de pauze tussen een keten tijdelijke contracten verkort van 6 naar 3 maanden.
3. De periode(n) die je in dienst bent als uitzendkracht bij het CIZ tellen mee bij het bepalen van de grenzen in artikel 2.

CJG Rijnmond, Stichting
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-3-2020
700 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218000

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

1.3. Uitzendkrachten

Werkgever zal zich ervan verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld en die niet onder deze CAO vallen, in beginsel overeenkomstige arbeidsduur, beloning en overige vergoedingen worden toegekend zoals deze worden toegekend aan werknemers.

Clearwater Crew
Looptijd: 1-4-2016 t/m 31-3-2019
90 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216303

Artikel 5

Verplichtingen van de inlener

5.1 De inlener is verplicht schriftelijk met de Werkgever overeen te komen dat deze Werkgever, die de arbeidskrachten ter beschikking stelt op voet van artikel 1 lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ingeval de inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt. Voornoemde aansprakelijkheid laat onverlet het recht van de inlener om deze schade vervolgens weer op de Werkgever te verhalen.

Climax Molybdenum
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2022

60 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639596,,641637,/climax%20cao%202019%20-%202022.pdf

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
5. Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij, als hij in dienst van de werkgever was geweest, in die salarisschaal zou zijn ingedeeld.

BIJLAGE VII
Werkgelegenheid
5. Procedure ingeleende arbeidskrachten
De ondernemingsraad zal periodiek geïnformeerd worden over de tewerkstelling van ingeleende arbeidskrachten, met name omtrent de naam van het uitlenende bedrijf, het aantal ingeleende arbeidskrachten en de afdeling waar zij te werk zijn gesteld, alsmede omtrent de duur van de tewerkstelling. In het bijzonder geldt deze procedure voorafgaande aan een geplande fabrieksstop.

CNC Grondstoffen
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50993,,56376,/CNC%202018%20-2020.pdf%20.pdf

BIJLAGE II LOONSCHALEN
De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

CNV Vakmensen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2022

271 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570357,,622443,/CAO%20voor%20medewerkers%20van%20CNV%20VM%201-1-2020%20tot%20en%20met%2031-12-2022.pdf

Artikel 3. Aanstelling
5. Het aantrekken van uitzendkrachten, anders dan ingeval van kortdurende vervanging of onvoorzienbare piekvorming in het werk, wordt zoveel mogelijk beperkt.
De werkgever is verplicht om in (mantel)overeenkomsten met uitzendbedrijven te bedingen dat zij aan uitzendkrachten vanaf de eerste dag de inlenersbeloning zullen toekennen die minimaal gelijk is aan die welke medewerkers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van werkgever, ontvangen.

Coca Cola Enterprises Nederland BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-12-2019

491 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/76330,,95251,/cao%20CCEP-NL%20april%202019%20-%20december%202019.pdf

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
Voor het verlengen van de CAO Coca-Cola European Partners Nederland B.V.
12. Onderzoek flexibilisering: cao-partijen gaan in overleg om een onderzoeksopdracht te formuleren voor een werkgroep flexibiliteit. Hierbij zal worden gekeken naar flexibiliteit in inzet van vaste medewerkers. Aspecten kunnen hierbij zijn flexibiliteit voor de werkgever, werkzekerheid van uitzendkrachten en gezonde werktijden.
14. De loopbaangesprekken met de uitzendkrachten worden tijdens de looptijd van de cao gecontinueerd.

Artikel II.1 Aanvang dienstverband
1. Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd welke langer duurt dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van een maand. Voor dienstverbanden met een duur van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst geen of een kortere proeftijd is vermeld. Geen proeftijd zal gelden voor de medewerkers die voorafgaand aan het aangaan van het dienstverband als inleenkracht in dezelfde functie bij de werkgever werkzaam zijn geweest.
2. Het dienstverband kan worden aangegaan voor:
a. onbepaalde tijd
b. bepaalde tijd
c. het verrichten van bepaald werk
In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld voor welke tijd of voor welk werk het dienstverband is aangegaan. Het aangaan van zogenaamde 0-uren contracten en het gebruik maken van oproepkrachten zal worden vermeden.

Artikel II.2 Einde dienstverband
Indien de werkgever het dienstverband met een medewerker voor bepaalde tijd in dienst voortzet, zal de werkgever aan de medewerker een week voor het tijdstip waarop de voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen. Voor het verkrijgen van duidelijkheid en het behoud van de vereiste flexibele inzetbaarheid ingeval een tijdelijke arbeidsrelatie is overeengekomen in positieve zin af te wijken van hetgeen hierover in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid staat. Er is afgesproken de totale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten te maximeren tot 2 jaar. Na deze periode ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel IV.1 Uitzendkrachten
De bepalingen in deze cao met betrekking tot de toepassing van de salarisschalen, met inachtneming van de aanloopschaal, de toeslag voor het werken in ploegen en de overwerkregeling zijn ook van toepassing op uitzendkrachten, naast de ABU-cao. Bij de start van de werkzaamheden ontvangt de uitzendkracht het maandsalaris conform het minimum van de salarisschaal, zoals opgenomen in bijlage III van deze cao. Tussen uitzendkracht en werkgever worden geen doelstellingen afgesproken die de basis vormen van de Performance Acceleration systematiek als beschreven in bijlage III van deze cao. In plaats daarvan geldt dat de uitzendkracht standaard een periodieke verhoging ontvangt indien hij vóór 1 april van enig jaar voor werkgever werkte en hij – zonder onderbreking – per de eerstvolgende 1 april nog steeds op uitzendbasis werkzaamheden voor werkgever verricht.

Artikel IX.3 Werkgelegenheid
4. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
d. de werkgever zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de Ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de

vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. De bepalingen in deze cao inzake lonen en toeslagen zijn tot 1 januari 2006 ook van toepassing op uitzendkrachten.

BIJLAGE III – SALARISSCHALEN
Uitzendkrachten
Partijen spreken af dat in de SLA tussen werkgever en het uitzendbureau wordt opgenomen, de verplichting van het uitzendbureau om met de uitzendkracht die door CCEP wordt ingehuurd en langer dan 9 maanden voor CCEP via het uitzendbureau werkt, een loopbaangesprek te houden. Cao partijen zullen periodiek deze afspraak monitoren.

Codi International BV
Looptijd 1-1-2021 t/m 31-8-2022

150 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908630,,653316,/Cao%20Codi%20International%202021-2022.pdf

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever
9. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, die verricht moeten worden in verband met de bestendige productiequota van het bedrijf, anders dan voor het opvangen van een tijdelijke piekbelasting of tijdelijke afwezigheid van een werknemer. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
c. Met inachtneming van het gestelde in de cao voor Uitzendkrachten zal de werkgever voor vergelijkbare werkzaamheden geen onderscheid in beloning maken tussen werknemers en ingeleende arbeidskrachten.

Coffee & Tea
Looptijd: 1-7-2018 t/m 1-9-2020

1.214 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85301,,109836,/2019-05-20%20CT%20CAO%201-7-2018%20tot%201-9-2020%20Final_NL%20-%20Online.pdf

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
voor het verlengen van de cao's Coffee and Tea en DE Diensten van Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Beloningsstructuur
Voor de cao DE Diensten:
o Het systeem van open schalen met een minimum en een maximum blijft bestaan. Het maximum gaat wel omhoog met de overeen te komen structurele loonsverhogingen. Het minimum tijdelijk niet, deze worden tijdelijk bevroren tot de gewenste bandbreedte (verschil tussen minimum en maximum van de schaal) na ingroei is bereikt. Dit verschil wordt ingelopen door toepassing van de overeengekomen structurele loonsverhogingen. De tijdelijke bevriezing heeft geen effect op de hoogte van het salaris en de collectieve en individuele salarisverhoging van de huidige medewerkers/ uitzendkrachten.
7. Flexibiliteit en wendbaarheid
Om naar de toekomst in te kunnen spelen op marktontwikkelingen en te kunnen blijven voldoen aan de wisselende klantvraag is het van belang om snel en op korte termijn de productie op te kunnen voeren en meer volume te genereren. Het toepassen van verschillende roosters en de mogelijkheid tot opschalen is daarbij van bedrijfsmatig belang.
Om bedrijfsmatig in te kunnen spelen op de seizoensinvloeden en wisselingen in de vraag naar thee, wordt een gezamenlijke inspanning gedaan om voor de theefabriek in de cao Coffee and Tea op zo kort mogelijke termijn te komen tot een gezond seizoensrooster. Samen met onder meer een roosterdeskundige van de vakorganisaties en met medewerkers uit de theefabriek, wordt gekeken op welke wijze dit rooster ingevuld kan worden. De invoering van dit rooster vindt plaats in de vorm van een pilot waarbij afspraken worden gemaakt over het moment waarop dit rooster wordt opgenomen in de cao.
Door de invoering van een dergelijk rooster kunnen circa 6 tot 8 arbeidsplaatsen, die nu vervuld worden door flexkrachten, ingevuld worden door medewerkers met een JDE-arbeidsovereenkomst.
De in de vorige cao afgesproken pilot voor de 3-ploegendienst met verlengde weekenddiensten wordt voor de duur van de cao voortgezet.

ARTIKEL 1 DEFINITIES
Verklaring van termen die in deze CAO worden gebruikt.
c. medewerker
een persoon die aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
- in dienst bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd die wordt beheerst door Nederlands recht;
- het functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten bedraagt maximaal 295;
- de overeengekomen werkzaamheden worden (in overwegende mate) verricht ten behoeve van de Retail Business (levering koffie en thee producten aan het retail segment), dan wel de productie van koffie/thee producten;
- is geen stagiair, uitzendkracht, oproepkracht en/of vakantiekracht;
- geen andere cao van toepassing is verklaard in de arbeidsovereenkomst;
- valt niet onder de definitie van 'medewerker' volgens de cao Diensten.
Overal waar 'medewerker' staat, kan ook 'medewerkster' worden gelezen.

ARTIKEL 5 AANVANG EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
3. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringperiodes bij de werkgever, die vooraf gegaan zijn aan de eerste arbeidsovereenkomst, gezien als één contract.

BIJLAGE 8 PROTOCOL FLEXIBELE ARBEID

Werkgever voert een zorgvuldig beleid met betrekking tot het inzetten van uitzendkrachten. Uitzendkrachten kunnen worden ingezet:
- om een zieke medewerker te vervangen;
- bij incidentele piekvorming in de werkzaamheden;
- bij calamiteiten;
- om een geblokkeerde functie in geval van vacatures en reorganisatie tijdelijk uit te voeren.
Binnen de looptijd van deze cao inventariseert werkgever het aantal uitzendkrachten over het afgelopen boekjaar alsmede het aantal personen dat aansluitend aan een of meer uitzendperiodes bij de werkgever in dienst treedt. De uitkomst van dat onderzoek bespreekt werkgever met de werknemersorganisaties. Tijdens die bespreking zal onder andere aandacht worden besteed aan het eventueel bezet zijn van vaste arbeidsplaatsen door uitzendkrachten (structureel uitzendwerk), zonder dat daartoe een noodzaak bestaat als hiervoor genoemd. Als vaste arbeidsplaatsen door uitzendkrachten worden ingenomen, zullen deze plaatsen vrijkomen voor medewerkers die een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. Ook zal werkgever op basis van de onderzoeksgegevens de aard en omvang van de inzet van uitzendkrachten in relatie tot de vereiste flexibiliteit in de bedrijfsvoering met de werknemersorganisaties bespreken. Doel van dit overleg is mede het bespreken van het beleid ten aanzien van uitzendkrachten op langere termijn en het zo mogelijk ontwikkelen van een gezamenlijke beleidsvisie.
Werkgever zal in dit verband ook ingaan op de feitelijke situatie en het beleid met betrekking tot inleenkrachten.

BIJLAGE 9 INVESTERINGSCONTRACT
16. De werkgever en de werknemersorganisatie kunnen aanvullend overleggen, als (meer) flexibiliteit volgens het betrokken management noodzakelijk is in bedrijfsonderdelen (bijvoorbeeld verandering van werkpatronen als gevolg van omgevingsfactoren). Kan deze noodzaak worden aangetoond, dan zijn de werkgever en de werknemersorganisaties bereid afspraken te maken over zaken die afwijken van bepalingen uit de cao. Voorbeelden zijn afspraken over flexibele contractvormen, flexibele werktijden/roosters en de toeslagenstructuur bij werken op uren buiten dagdienst of bij overwerk.
De argumenten voor het aantonen van de noodzaak tot (meer) flexibiliteit moeten redelijk zijn en beide partijen moeten bereid zijn hierover overleg te voeren.

COMPAXO
Looptijd: 1-4-2019 t/m 1-4-2021

650 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/569540,,621804,/CAO%201%20april%202019%20tot%201%20april%202021%2Cgetekende%20versie.pdf

Artikel 3. Proeftijd
2. Geen proeftijd zal gelden als:
a. met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
b. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever;
c. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.

Artikel 11. Overige verplichtingen
2. Periodiek overleg op ondernemingsniveau met vakbonden
Naast het overleg met de ondernemingsraad en rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad, zullen minimaal éénmaal per half jaar rechtstreeks contacten tussen de werkgever en vakbonden plaatshebben.
In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking heeft op alle voorgenomen plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name als ze aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich mee brengen. Bij deze besprekingen zal tevens het gebruikmaken van subsidieregelingen (Nationaal en Europees) betrokken worden.
De werkgever zal tijdens dit periodiek overleg met de vakbonden informatie verstrekken over plannen of uitvoering van plannen met betrekking tot technologische ontwikkelingen en scholing in de onderneming.
Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken Werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
met een dienstverband voor onbepaalde tijd; met een dienstverband voor bepaalde tijd; werkzaam als uitzendkracht;
werknemers die op een andere manier feitelijk werkzaam zijn in de onderneming; waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten als bedoeld in lid 8 een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
6. Flexibele arbeid
6.1 De werkgever zal flexibele arbeid doorgaans beperken tot maximaal 20 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming.
6.2 Indien de bedrijfsomstandigheden de inzet van een hoger percentage nodig maken zal de werkgever daartoe niet overgaan dan nadat hij daarvoor de instemming van de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad heeft verkregen, behoudens wegens seizoensgebonden arbeid.
6.3 Onder flexibele arbeid als genoemd in lid 2 wordt verstaan het werk van:
6.3.a. uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
6.3.b. uitbeenkrachten tewerkgesteld door of door bemiddeling van zogenoemde uitbeenploegen.
6.4.a. Genoemd percentage van sub 1 wordt berekend over het totaal aantal werkzame personen in de vestigingen van de werkgever. Daartoe worden ook gerekend werknemers met een leer-/arbeidsovereenkomst.
6.4.b. Het totaal aantal werkzame personen volgens lid 4 a van dit artikel wordt steeds op twee peildata vastgesteld, te weten:
- op 1 januari van elk jaar;
- op 1 juli van elk jaar.
6.5. Compaxo zegt toe alleen zaken te doen met uitzendbureaus die geregistreerd staan bij de SNA onder de sector vlees.

Artikel 12. Indeling in loongroepen en loonschalen

2. Aanloopschaal

Werknemers die nieuw in dienst treden in de vleeswarenindustrie, mogen maximaal één jaar volgens een aanloopschaal worden beloond. Indien minimaal zes maanden bij werkgever is gewerkt als uitzendkracht, wordt die tijd in mindering gebracht op de hierboven genoemde periode van een jaar.

Constar International Holland (Plastics) BV
Looptijd: 1-10-2012 t/m 30-9-2013
45 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_8964.doc

Artikel 5
Indiensttreding en ontslag
9. Uitzendkrachten:
a. Inzet: uitzendkrachten worden alleen ingezet bij tijdelijke pieken en ziekte. Er wordt alleen gebruik gemaakt van Nen-gecertificeerde uitzendbureaus.
b. Beloning: uitzendkrachten worden vanaf dag één betaald volgens de Constar CAO.
c. Opeenvolgend werkgeverschap: In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Consumentenbond
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020 ttw versie 28-8-2020

260 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/631184,,640903,/CAO_2018-2020%20getekende%20aangepaste%20versie.pdf

Artikel 1.1 Definities
d Medewerker:
Iedere werknemer in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 2.2. Uitzendkrachten en stagiaires vallen niet onder deze cao.

Contractcateringbranche
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020 ttw versie 20-1-2020

16.881 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93372,,122570,/cao%20arbeidsvoorwaarden%2C%20definitief%20januari%202020.docx.pdf

ARTIKEL 1: Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:
22. Uitzendbureau: De natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers (hiermee wordt bedoeld de werkgever in de zin van de cao). Onder uitzendbureau wordt tot 1 januari 2020 ook payrollbedrijf verstaan.
22a. Payrollovereenkomst:
De uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid
ARTIKEL 7: Keten van arbeidsovereenkomsten
Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen, binnen een periode van maximaal twee jaar (vanaf 1 januari 2020 binnen een periode van maximaal drie jaar), meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
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 (vanaf 1 januari 2020 tot een maximum van drie jaar), niet mee in de keten van twee jaar (vanaf 1 januari 2020 drie jaar) en 3 contracten. Cao-partijen maken hierbij gebruik van artikel 7:668a lid 6 BW.

ARTIKEL 9: Uitzendkrachten/payrollers en criteria gebruik uitzendbureaus
1. 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 conform de wettelijke regels omtrent herplaatsing, aan een eigen werknemer respectievelijk een uitzendkracht. Een uitzendkracht heeft daarbij de keuze om al dan niet via de uitzendonderneming werkzaam te blijven bij de opdrachtgever.
2. Voor de beloning van een uitzendkracht/payroller, wordt verwezen naar artikel 28 lid 2.
3. De werkgever mag alleen gebruik maken van uitzendbureaus/payrollbedrijven die lid zijn van de ABU of NBBU en/of van uitzendbureaus/payrollbedrijven met een SNA-registratie.

ARTIKEL 28: Loon vakantiekracht en loon uitzendkracht/payroller
1. Het loon en eventuele loonaanpassingen voor de werknemer, werkzaam als vakantiekracht, wordt bepaald door in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag 1968. Een vakantiekracht kan nooit werkzaamheden verrichten, die voorkomen in schaal 3 of hoger en komt niet in aanmerking voor initiële prijscompensatie conform deze cao.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan inleenkrachten (uitzendkracht/payroller) loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het hierna bepaalde. Vanaf de eerste dag van de verblijfduur dient de uitzendkracht/payroller te worden betaald op het niveau van de cao. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen: het van toepassing zijnde schaalsalaris en de toeslagenmatrix voor overwerk en onregelmatige uren (waaronder feestdagentoeslag) alsmede de arbeidsduurverkorting, de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen d.w.z. de kledingtoeslag en de reiskosten (het één en ander voor zover de uitzendonderneming/payrollbedrijf deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en periodieken.
De inlenende werkgever moet zich er verder van verzekeren dat de uitzendonderneming/het payrollbedrijf waarvan hij de arbeidskrachten inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 93 van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever

(inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten (uitzendkracht/payroller) en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) en/of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.
Vanaf 1 januari 2020 geldt voor de payroller artikel 7:692 en 7:692a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en komt het bovenstaande voor de payroller te vervallen.
3. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:
a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
b. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van de cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
4. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

ARTIKEL 86: Werkoverleg en functioneringsgesprekken
1. Er dient tenminste éénmaal per jaar een functioneringsgesprek van de directe chef met de medewerker gehouden te worden.
2. a. Er dient op locaties tenminste tweemaal per jaar gestructureerd werkoverleg plaats te vinden, zoveel mogelijk binnen werktijd. Indien onverhoopt het werkoverleg (ten dele) plaatsvindt buiten werktijd, wordt aan de werknemer per werkoverleg maximaal 1 basisuurloon vergoed. b. In het werkoverleg kunnen alle onderwerpen aan de orde komen die van invloed zijn op werkdruk en werkplezier, zoals:
• arbeidstijden
• inzet flexibele arbeidskrachten
• veiligheid, gezondheid en welzijn
• ziekteverzuim en RI&E
• doorstroombeleid

Contracting NL
Looptijd: 1-5-2013 t/m 30-4-2016

Aantal werknemer: nog onbekend
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9407.pdf

Contracting NL B.V. en CNV Vakmensen (hierna gzamenlijk te noemen: partijen) gezamenlijk vaststellen dat Contracting NL B.V. niet onder de werkingssfeer van de ABU-cao of enige ander cao valt.

7 Werknemersgroepen en salarismethodiek
7.4 De werkgever ziet er op toe en is er verantwoordelijk voor dat uitzendkrachten die door de werkgever worden ingeleend vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend dezelfde beloning en toeslagen ontvangen zoals die gelden voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. Tevens zijn de bepalingen mbt de kosten van huisvesting (art. 2.9) onverkort van toepassing.

Contractspelers Betaald Voetbal Nederland
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2023

Aantal werknemer: 1.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/606712,,631750,/CAO%20Contractspelers%20Betaald%20Voetbal%202020-2023%20def.docx.pdf

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de Werkgever
8. De Werkgever is verplicht in geval van het uitlenen van een Werknemer aan een andere betaaldvoetbalorganisatie in de uitleenovereenkomst in ieder geval op te nemen de bepalingen uit de door Partijen geredigeerde standaarduitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij de FBO.

Artikel 8 Salarisbepalingen
3a. De Werkgever die uitkomt in de Eredivisie zal tenminste 18 Werknemers in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.
3b. De Werkgever die uitkomt in de Eerste Divisie zal:
- In het seizoen 2020/2021 tenminste 14 Werknemers;
- in het seizoen 2021/2022 tenminste 15 Werknemers; en
- in het seizoen 2022/2023 tenminste 16 Werknemers
in dienst hebben die een Maandsalaris verdienen van tenminste 100% van het minimumloon naar leeftijd zoals dat op basis van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag jaarlijks wordt vastgesteld en die niet zijn uitgeleend aan een andere betaaldvoetbalorganisatie.
Toelichting bij artikel 8 lid 3a en b
De verplichting tot het in dienst hebben van een minimum aantal Werknemers als bedoeld in artikel 8 lid 3a en b geldt gedurende het gehele seizoen, waarbij het gedurende de periodes die door de KNVB zijn of worden vastgesteld als zogeheten overschrijvingsperiodes kan (en mag) voorkomen dat in verband met overschrijvingen van spelers een club tijdelijk minder dan het minimum aantal spelers in dienst heeft. In ieder geval dient per einde van de overschrijvings-periode onverkort te worden voldaan aan het minimum aantal Werknemers dat een Werkgever in dienst dient te hebben.
4. In aanvulling op het bepaalde in artikel 1 lid 2 van deze CAO worden onder de Werknemers als bedoeld in lid 3 van dit artikel mede begrepen de spelers die een arbeidsovereenkomst hebben met een andere betaaldvoetbalorganisatie doch die zijn ingeleend door de in lid 3 genoemde Werkgever.

Artikel 26 Uitlenen
1. Het uitlenen van een Werknemer aan een andere Werkgever is alleen mogelijk indien de betrokken Werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de Werknemer en de uitlenende Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende Werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Van het bepaalde in lid 2 van dit artikel kan schriftelijk door Werkgever en Werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat Werknemer en Werkgever kunnen besluiten hun arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten. Alsdan geldt echter nadrukkelijk dat de periode van opschorting mee zal tellen in de opbouw van de schadeloosstelling als beschreven in artikel 6 lid 5 en 6 van deze CAO, en dat de inlenende Werkgever verantwoordelijk is voor de in artikel 6 lid 5 genoemde mededeling en aanzegging, alsook, in beginsel, voor de uitbetaling van de schadeloosstelling, tenzij dit laatste anders tussen de in- en uitlenende Werkgever schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een Werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende Werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende Werkgever niet van haar verplichtingen jegens de Werknemer, tenzij anders overeengekomen.
5. De inlenende Werkgever dient de uitlenende Werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
6. De uitlenende Werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende Werkgever loopt, te verzekeren.

Toelichting bij artikel 26 lid 6
Indien er sprake is van een uitleen middels een opschorting van het dienstverband bij de uitlenende partij als beschreven in lid 3, komt de in lid 6 genoemde verplichting aldus te liggen bij de nieuwe inlenende (tijdelijke) Werkgever.

BIJLAGE 1 Arbeidsovereenkomst contractspelers betaald voetbal
Artikel 7: Uitlenen
1. Indien met wederzijdse instemming van Partijen Werknemer wordt uitgeleend aan een andere club in het betaalde voetbal, leggen Werkgever, Werknemer en de inlenende club de voorwaarden en gevolgen van de uitlening vast in een schriftelijke uitleenovereenkomst die door alle partijen dient te worden ondertekend.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen Werknemer en Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen blijven tijdens deze uitleenperiode voortbestaan, zulks met inachtneming van het bepaalde in de uitleenovereenkomst. Van het voorgaande kan schriftelijk door Partijen worden afgeweken.
3. Werkgever moet tenminste die verzekeringen afsluiten die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende club loopt, te dekken.

Cosco Container Lines (Netherlands) BV en Cross-Ocean BV
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2023

117 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/932133,,680011,/CAO%20%20-%202021%202023.pdf

ARTIKEL 12 ONGEVALLENVERZEKERING
Een collectieve ongevallenverzekering is van kracht voor alle werknemers die voorkomen in de loonadministratie Cosco.
De kosten van de verzekering zijn voor rekening van de werkgever (Cosco resp. Cross-Ocean).

Verzekerden:
Categorie I
- AWe werknemers voorkomende in de loonadministratie van verzekeringnemer, inclusief alle werknemers I expatriates, die door of namens de afdeling Expatriate Management van Corporate HR grensoverschrijdend worden overgeplaatst.
Categorie II
- Alle stagiaires, vakantiewerkers, inleenkrachten, freelancers en uitzendkrachten ZZP'ers, gedetacheerden werkzaam bi] verzekeringnemer.
Categorie III
- Alle relaties van verzekeringsnemer gedurende de tijd dat zij zich bevinden in de gebouwen of op terreinen en schepen van verzekeringsnemer.
Per categorie gelden verschillende verzekerde bedragen:
Verzekerd wereldgebied: Wereld dekking
De dekking krachtens deze polis geldt voor:
Categorie I
Doorlopend 24 uur per dag, zowel tijdens als buiten beroepswerkzaamheden.
Categorie II
Gedurende de tijd dat verzekerden werkzaamheden voor verzekeringnemer verrichten, aismede tijdens het komen en gaan van huis naar de locatie waar de werkzaamheden worden verricht visa versa volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.
Categorie III
Gedurende de tijd dat verzekerden zich bevinden in/op gebouwen, terreinen en schepen van verzekeringnemer.

Kennisqeving van een ongeval met dodelijk afloop c.g. met blivend letsel
Ongevallen met dodelijk afloop moeten zo spoedig mogelijk, doch tenminste 24 uur voor de uitvaart telefonisch worden gemeld bij de direct leidinggevende en/of personeelszaken.
Latere kennisgeving heeft verlies van het verzekerde uitkeringsrecht tot gevoig, tenzij de verzekeringsnemer of de begunstigde aantoont dat verzekerde is overleden als gevoig van een ongeval.
Kopie verzekeringspolis en/of formulier ongevaismelding verkrijgbaar bij Personeelzaken.

ARTIKEL 19 INLENEN VAN PERSONEEL
Certificering
Uitzendkrachten zullen worden betrokken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus en/of uitzendbureau's aangesloten bij ABU of NBBU.

Flexwet
Voor werknemers die -voorafgaand aan een dienstverband met Cosco/Cross-Ocean zijn ingezet middels de uitzendconstructie, wordt die inhuurperiode als één schakel/contract gezien ongeacht ziekte en/of (on)betaald verlof.
Het dienstverband voor bepaalde tijd dat Cosco/Cross-Ocean vervolgens met die werknemer aangaat vormt -in het kader van de Wet werk en Zekerheid de tweede schakel.

Croda Nederland
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-1-2020

289 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/87457,,112776,/Croda%202019%20-%202020%20.pdf

2.2 Werkgelegenheidsparagraaf
2.2.9 De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendbureaus.

8.2.3 Uitzendwerk
a. Op uitzendkrachten zijn de bepalingen terzake van de salaristabellen, arbeidsduurverkorting, toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, ploegentoeslag, initiele loonsverhoging, kostenvergoeding en betaling van periodieken van toepassing (conform definitie van het loon inlener in de cao ABU).
b. De in art 9.2 genoemde Resultaat Afhankelijke Beloning is van toepassing indien aan de in dat artikel genoemde voorwaarden is voldaan. De bepalingen met betrekking tot in- en uitdiensttreding zijn analoog van toepassing op uitzendkrachten.

Crown van Gelder Papierfabrieken
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

290 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938224,,681917,/t%20Crown%20Van%20Gelder%20cao%202020%20-2021%2018012021.pdf

Artikel 7. Werkgelegenheid
7.2 In bedoelde halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen ook tijdig informeren over:
- belangrijke ontwikkelingen die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken
- eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven
- zaken als het verrichten van werkzaamheden in deeltijd, het aantrekken van deeltijdwerkers, het inlenen van arbeidskrachten, de gelijke beloning van mannen en vrouwen, het aanvragen van subsidies voor scholingsactiviteiten, arbeidsplaatsenverbetering, e.d.
Mochten de vakverenigingen over de verstrekte informatie van gedachten willen wisselen, dan verklaart de werkgever zich daartoe bij voorbaat bereid.
7.7 In spoedeisende gevallen of voor kortstondige perioden zal de werkgever, indien UWV niet tijdig in de behoefte aan (tijdelijke) arbeidskrachten kan voorzien, ook uitzendbureaus, bij voorkeur SWA, kunnen inschakelen, zij het binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.

Artikel 11. Toepassing van de salarisschalen 11 t/m 19 en aanloopschalen 1 t/m 9
11.4 Het salaris van uitzendkrachten zal gebaseerd zijn op de salarisschalen van deze cao, indien de uitzendkracht kan worden aangemeld als vakkracht. Onder een vakkracht wordt verstaan: eenieder die in staat wordt geacht de functie, waarvoor wordt vervangen, zelfstandig te vervullen. De directleidinggevende dient dit binnen 14 dagen na aanvang te beoordelen.

CRV

Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

700 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639995,,642169,/CRV%202020-2021.pdf

Artikel 43: Beloning uitzendkrachten

CRV maakt alleen gebruik van een uitzendbureau dat NEN4400-gecertificeerd is en ingeschreven staat in het SNA-register.

Vanaf de eerste dag van inzet voor CRV worden uitzendkrachten gelijk beloond als de vaste werknemer en in alle overige rechten en plichten gelijk gesteld aan de vaste werknemers.

CRV verplicht zich er van te vergewissen dat ten aanzien van uitzendkrachten die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld de loonbetaling plaatsvindt overeenkomstig de in deze CAO van toepassing zijnde salarisschalen, opgenomen in Bijlage 2.

CTW-Antea Group
Looptijd: 1-5-2015 t/m 30-4-2020
30 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214882

Artikel 2.2 Wederindienstneming
1. Indien aan de hierna in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten. Evenmin zal de werkgever binnen bovengenoemde periode be-trokken werknemer of een andere persoon als uitzendkracht tewerkstellen.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
a. In de 24 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van de laatste arbeidsovereen-komst moeten ertussen de desbetreffende werkgever en werknemer in totaal minstens 12 maanden één of meer arbeidsovereenkomsten hebben bestaan.
Voor de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomsten bij de betreffende werkgever, worden de perioden die de werknemer via een uitzendbureau bij deze werkgever werkte, meegeteld.

Artikel 11.5 Uitzendbureaus
1. De werkgever zal uitsluitend van de diensten van erkende en NEN-gecertificeerde uitzendbu-reaus gebruik maken.
2. De werkgever zal op verzoek aan de ondernemingsraad een overzicht verschaffen over de aantallen ingezette uitzendkrachten per afdeling.
3. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de werktijden, de lonen en de kostenvergoedin-gen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
4. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 3 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens het uitzendbureau.
5. De werkgever zal de uitzendbureaus die worden ingeschakeld, verzoeken tot betaling aan en gebruikmaking van de bedrijfstakfondsen van de sector voor wat betreft scholing en arbeids-voorziening.

Curium Netherlands
Looptijd: 1-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 17-3-2020
350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/177223,,402653,/Curium%20TTW%20cao%202019-2020.pdf

2. Algemene bepalingen
Als je uitzendkracht bent, geldt de cao van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen).

10.8 Informeren OR over ingeleende arbeidskrachten
De werkgever informeert de OR via reguliere HR-rapportages over:
• bij welk bureau wordt ingeleend;
• het aantal ingeleende arbeidskrachten (maximaal 8% per afdeling);
• de aard en geschatte duur van de werkzaamheden voor de ingeleende arbeidskrachten.
De werkgever zal zoveel mogelijk voorkomen dat ingeleende arbeidskrachten een gunstiger arbeidsvoorwaardenpakket hebben dan dat van gelijkwaardige eigen medewerkers.

Bijlage 1: Definities
Ingeleende arbeidskracht: een medewerker die via een andere werkgever tijdelijk door de onderneming wordt ingeleend om te werken.

CurTec Nederland
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

124 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/894169,,652837,/CAO%202020-2021%20CurTec%20def.pdf

ARTIKEL 2.1 – Indiensttreding
Als een medewerker wordt aangesteld met een contract voor bepaalde tijd zullen voor de toepassing van het betreffende artikel uit het Burgerlijk Wetboek, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst, ook in ogenschouw worden genomen met dien verstande dat alle voorgaande uitzendovereenkomsten, al dan niet onderbroken door ziekte, tezamen worden opgeteld als één.

Indien een uitzendkracht binnen 3 maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met de werkgever, dan wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Is de uitzendperiode voorafgaand aan de indiensttreding onderbroken geweest door perioden van ziekten waardoor sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, dan worden deze uitzendovereenkomsten tezamen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

D.

Dagbladjournalisten
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014

3.250 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212579

Inleiding bij de 'CAO voor Dagbladjournalisten
januari 2014 - december 2014'
9. Afspraken m.b.t. uitbesteding van werk (free lancers)
Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

P1.7 Afspraken m.b.t. uitbesteding van werk (freelancers)
Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

Dagbladuitgeverijbedrijf
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014

4.000 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212610

INLEIDING BIJ DE CAO
8. Werkgelegenheid
• Voor de implicaties (uitvoering, implementatie) van de verplichtingen voor ondernemingen op grond van de Participatiewet en de Wet Wajong zullen cao-partijen advies vragen aan het Bedrijfstakbureau.
• Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid
3. Over het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in de onderneming worden decentraal afspraken gemaakt.
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);
* een opleidingsplan waarin het beleid in de onderneming ten aanzien van opleiding, om- en bijscholing van werknemers is vastgelegd;
* een uitwerking van leeftijdsbewust personeelsbeleid in de onderneming.

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN
P9. Tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers
Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

Dagrecreatie
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

1.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/64969,,77577,/cao%20dagrecreatie%201%20januari%202019%20-%2031%20december%202020%2C%20definitief.docx.pdf

ARTIKEL 17 SALARIS HULPKRACHTEN, LEERLINGEN, STAGIAIRES, DEELNEMERS REGIONALE ARBEIDSMARKTPROJECTEN EN UITZENDKRACHTEN
5. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten ontvangen vanaf de eerste dag het loon dat in de cao Dagrecreatie is afgesproken.

Dalli De Klok Hoensbroek
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/574639,,625436,/Dalli%20De%20Klok%20BV%20Hoensbroek%202019%20-%202020.pdf

Artikel 4. Indienstneming en ontslag
7. 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 de 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 668a BW niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Damco Netherlands
Looptijd: 1-4-2013 t/m 31-3-2014

124 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9437.doc

Preambule

De CAO zal ook toegepast worden op uitzendkrachten werkzaam bij of voor werkgever, voor zover wettelijk mogelijk.

Danisco Zaandam BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 31-12-2021

23 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/845198,,651365,/Definitieve%20Danisco%20cao%20aangemelde%20versie.pdf

Artikel 3A Werkgelegenheid
6. Vacatures
a. Indien te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever het eigen personeel en uitzendkrachten de gelegenheid bieden te solliciteren.
b. De werkgever zal deze vacatures vervolgens voor eventuele vervulling bij het desbetreffende UWV WERKbedrijf aanmelden, onder aanduiding van benodigde kwalificaties en na vervulling afmelden.
c. De werkgever kan bij vervulling van vacatures gebruik maken van eventuele overheidssubsidie regelingen ter omscholing van werkloze werknemers, met welke werknemers een vast dienstverband zal worden aangegaan.
d. Indien het UWV WERKbedrijf niet binnen een redelijke termijn, gezien de aard van de vacature, kandidaten heeft, kan de werkgever gebruik maken van een erkend uitzendbureau.
e. De werkgever zal het gebruik van ingeleende arbeidskrachten tot het uiterste beperken.
f. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. kwetsbare groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).

DB Cargo Nederland (voorheen DB Schenker Rail Nederland NV)
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

690 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/854771,,651812,/DBCargo-NL_2020-2021%20definitief.pdf

8. Toepassen cao op uitzend-/inhuurkrachten
Een uitzend-/inhuurkracht wordt, vanaf het moment dat de werkzaamheden bij de werkgever starten, beloond conform de bepalingen van 'inlenersbeloning' zoals omschreven in de uitzend- cao's. Dit houdt in, dat de uitzend-/inhuurkracht in dezelfde functiegroep wordt ingedeeld als een medewerker en dat de daarbij behorende salarisschaal wordt toegepast. Tevens zijn de toeslagen voor onregelmatige uren en kostenvergoedingen van toepassing.

9. Toepassen cao bij uitlenen van medewerkers
De medewerker kan door de werkgever worden uitgeleend aan een andere onderneming als de medewerker daarmee instemt. Deze cao blijft hierbij op de medewerker van toepassing.

12. Inzet externe medewerkers
Werkgever kan schommelingen in vervoer en bezetting opvangen door het gebruiken van een flexibele schil van gemiddeld maximaal 5% van het aantal fte. Dit wordt periodiek besproken tijdens vakbondsoverleg en tussen de ondernemingsraad en directie.

DCC Maastricht BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-9-2020

48 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/106245,,143498,/DCC%202019%202020.pdf

Artikel 3 Werkgelegenheid
4.d. De werkgever kan incidenteel gebruikmaken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten worden geïnformeerd.
De beloning van uitzendkrachten geschiedt conform deze cao

Artikel 6 Aanstelling en ontslag
4. Een uitzendkracht kan maximaal zes maanden aaneengesloten worden ingeleend door werkgever via een uitzendbureau. Vervolgens kan de werkgever voor maximaal 9 maanden de werknemer tijdelijk in dienst nemen., mits werknemer geschikt is en er een formatieplaats beschikbaar is. Voortzetting van het dienstverband hier opvolgend zal plaatsvinden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bijlage VII Studiefaciliteiten
Ook flexkrachten kunnen gebruik maken van de faciliteiten in het kader van het opleidingsplan.

Bijlage VIII Overige afspraken
Uitzendkrachten
Uitzendkrachten worden door DCC Maastricht B.V. vanaf de eerste dag van inleen gelijk betaald als de DCC Maastricht B.V., werknemers, met uitzondering van de eindejaarsuitkering. Uitzendkrachten, die 6 maanden of langer door DCC Maastricht B.V. zijn ingeleend ontvangen de eindejaarsuitkering pro rato. Werkgever blijft alleen samenwerken met ABU aangesloten (en dus N en- gecertificeerde) uitzendorganisaties.

DE Diensten CAO
Looptijd: 1-7-2018 t/m 1-9-2020

662 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85319,,109842,/2019-05-20%20Diensten%20CAO%201-7-2018%20tot%201-9-2020%20Final_NL%20-%20Online.pdf

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
voor het verlengen van de cao's Coffee and Tea en DE Diensten
van Koninklijke Douwe Egberts B.V.
4. Beloningsstructuur
Voor de cao DE Diensten:
o Het systeem van open schalen met een minimum en een maximum blijft bestaan. Het maximum gaat wel omhoog met de overeen te komen structurele loonsverhogingen. Het minimum tijdelijk niet, deze worden tijdelijk bevroren tot de gewenste bandbreedte (verschil tussen minimum en maximum van de schaal) na ingroei is bereikt. Dit verschil wordt ingelopen door toepassing van de overeengekomen structurele loonsverhogingen. De tijdelijke bevriezing heeft geen effect op de hoogte van het salaris en de collectieve en individuele salarisverhoging van de huidige medewerkers/ uitzendkrachten.
7. Flexibiliteit en wendbaarheid. Om naar de toekomst in te kunnen spelen op marktontwikkelingen en te kunnen blijven voldoen aan de wisselende klantvraag is het van belang om snel en op korte termijn de productie op te kunnen voeren en meer volume te genereren. Het toepassen van verschillende roosters en de mogelijkheid tot opschalen is daarbij van bedrijfsmatig belang.
Om bedrijfsmatig in te kunnen spelen op de seizoensinvloeden en wisselingen in de vraag naar thee, wordt een gezamenlijke inspanning gedaan om voor de theefabriek in de cao Coffee and Tea op zo kort mogelijke termijn te komen tot een gezond seizoensrooster. Samen met onder meer een roosterdeskundige van de vakorganisaties en met medewerkers uit de theefabriek, wordt gekeken op welke wijze dit rooster ingevuld kan worden. De invoering van dit rooster vindt plaats in de vorm van een pilot waarbij afspraken worden gemaakt over het moment waarop dit rooster wordt opgenomen in de cao.
Door de invoering van een dergelijk rooster kunnen circa 6 tot 8 arbeidsplaatsen, die nu vervuld worden door flexkrachten, ingevuld worden door medewerkers met een JDE-arbeidsovereenkomst.
De in de vorige cao afgesproken pilot voor de 3-ploegendienst met verlengde weekenddiensten wordt voor de duur van de cao voortgezet.

ARTIKEL 1 DEFINITIES
c. medewerker: een persoon die aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
- in dienst bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd die wordt beheerst door Nederlands recht;
- het functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten bedraagt maximaal 235;
- de overeengekomen werkzaamheden worden (in overwegende mate) verricht ten behoeve van de Professional Business (out-of-home segment)
- is geen stagiair, uitzendkracht,oproepkracht en/of vakantiekracht;
- geen andere cao van toepassing is verklaard in de arbeidsovereenkomst;
- valt niet onder de definitie van 'medewerker' volgens de cao C&T.
Overal waar 'medewerker' staat kan ook 'medewerkster' worden gelezen.

ARTIKEL 4 AANVANG EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
3. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringperiodes bij de werkgever, die vooraf gegaan zijn aan de eerste arbeidsovereenkomst, gezien als één contract.

De Bijenkorf
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

2.485 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/657943,,644666,/CAO%202019-2021.pdf

Artikel 2.1 — Arbeidsovereenkomst algemeen
05 Ketenbepaling uitzendkrachten
Indien de werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereen komsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De medewerker die, na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben, direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Bijlage 3 Onderhandelingsresultaat tussen de Bijenkorf en de vakbonden FNV en CNV betreffende de Bijenkorf CAO 2019-2021.
05 Tekstuele aanpassingen CAO
• Tussen partijen zijn een aantal tekstuele aanpassingen van de huidige CAO-tekst overeengekomen (onder meer over een ketenbepaling voor uitzendkrachten, het werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de invoering van Continue in gesprek voor fgr. 1 t/m 5).

De Duivelsberg
Looptijd: 1-10-2018 t/m 31-12-2019
58 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218752

10.3. Inleenbepaling
Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of payroll geldt het volgende. Er worden alleen uitzendkrachten ingehuurd bij bonafide en gecertificeerde uitzendbureaus. Indien medewerkers worden ingezet via een payroll bedrijf dient dit een gecertificeerd en bonafide bedrijf te zijn aangesloten bij De Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl). De beloning is minimaal gelijk aan deze cao.

De Lage Landen International BV
Looptijd: 1-2-2011 t/m 31-1-2012
1.338 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7659.pdf

Beperking duur en aantal tijdelijke contracten
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 werknemer tussentijds naar een andere werkgever gaat die onder deze CAO valt en daar dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht.
Uitzend- of detacheringsperiodes 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 detacheringsperiodes die elkaar binnen 3 maanden opvolgen, worden bij elkaar opgeteld. Ze tellen als één periode mee bij de contractperiode.

Uitzendkrachten
Het basissalaris van uitzendkrachten wordt gebaseerd op de schalen van de CAO De Lage Landen (exclusief 13e maand).

Dekra Certification
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/623347,,639656,/DEKRA%20cao%202020%20tot%20en%20met%202022.pdf

1.2 Werkingssfeer
c. De cao is niet van toepassing op
- medewerkers die niet in een Job level zijn ingedeeld;
- medewerkers die gelegenheidswerk uitvoeren, zoals vakantiewerkers, stagiaires en inleenkrachten (uitzend- en detacheringspersoneel, contractors).

Deli-HTL Tabak Maatschappij
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2018

70 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217266

Artikel 2 WERKINGSSFEER CAO
Alle bepalingen in deze cao zijn onverkort van kracht voor alle werknemers op de in de cao genoemde functies. Voor uitzendkrachten gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de pensioenregeling.

Artikel 10 FUNCTIE-INDELING EN SALARISSEN
2.b. De instapschaal is van toepassing voor uitzendkrachten voor een periode van maximaal 6 maanden binnen een tijdsbestek van twee jaren.
Tevens is deze instapschaal van toepassing voor nieuwe werknemers voor maximaal 6 maanden.
Met in achtneming van vorenstaande zal de totale duur waarvoor de instapschaal geldt, bij opeenvolgende dienstverbanden, maximaal 1 jaar van toepassing zijn.

BIJLAGE D WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST
Directie van HTL-DHT en FNV te Utrecht en CNV Vakmensen te Houten (verder te noemen de Vakorganisaties) zijn ter zake van werkgelegenheid en arbeidsplaatsen het volgende overeengekomen:
6. HTL-DHT zal er naar streven, dat een zodanige personeelsbezetting wordt bereikt en gehandhaafd dat in beginsel geen gebruik behoeft te worden gemaakt van uitzendkrachten. Alleen in bijzondere omstandigheden zal HTL-DHT een beroep op uitzendkrachten kunnen doen. Als een groep van tenminste 10 uitzendkrachten gedurende een periode van meer dan 3 maanden ingeleend wordt of niet meer opgeroepen wordt, zal HTL-DHT dit melden aan de beide vakorganisaties. Indien gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal met het uitzendbureau worden nagegaan, of de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten stroken met de cao. HTL-DHT zal een maximale inspanning verrichten om uitzendkrachten in dienst te nemen als er sprake is van een structurele arbeidsplaats.

Indien wordt besloten tot inschakeling van een uitzendbureau zal HTL-DHT gebruik maken van uitzendkrachten afkomstig van een NEN gecertificeerd uitzendbureau.

Depron BV
Looptijd: 1-8-2012 t/m 31-1-2014

100 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211310

Bijlage II Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Depron B.V.
Werkgelegenheidsbeleid
2. De werkgever zal de vakorganisaties bij significante wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie in kennis stellen. De vakorganisatie zal dan worden geïnformeerd over:
- overzicht van het personeelsbudget;
- huidig personeelsbestand;
- te verwachten personeelsbestand;
- verklaring van afwijkingen;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- aantal werknemers in het kader van de Wet op de Re-integratie van Arbeidsgehandicapten.

Bijlage IV Uitzendkrachten
Uitzendkrachten worden gedurende de eerste zes maanden van (effectieve) inzet beloond op grond van de Uitzend CAO. Na deze zes maanden (effectieve) inzet, en vermits ze voldoen aan de kwalificatievereisten voor de functie waarin ze zijn tewerkgesteld, worden zij beloond op het niveau van de bij de functie behorende salarisschaal van de CAO.
Voor de berekening van deze periode van zes maanden worden onderbrekingen hierin niet meegerekend.
Indien een uitzendkracht zonder onderbreking van een periode van drie maanden of langer, één jaar bij de werkgever tewerkgesteld is geweest, wordt de beloning verhoogd met een bedrag ter hoogte van de dertiende maand.

DFDS Seaways
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2017
110 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216392

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door “RPS.” ter beschikking worden gesteld.

Van deze regel kan uitsluitend met toestemming van partijen bij deze cao worden afgeweken.

Gelet op de aard van het werk is er behoefte aan optimale flexibiliteit.
Dit betekent dat inhuur noodzakelijk is en blijft. Uitgangspunten daarbij zijn:
- Ingehuurd personeel dient de Nederlandse taal (spreken en lezen) machtig te zijn;
- Ingehuurde werknemers worden ingaande 1 juli 2011 vanaf dag 1 beloond volgens de cao DFDS; DFDS zal dit controleren bij de inleenbedrijven;
- Er wordt niet meer dan 20% per week ingehuurd gerekend naar het aantal medewerkers van DFDS dat in die week werkzaam is. DFDS mag middelen per maand met dien verstande dat wanneer blijkt dat er gedurende drie maanden structureel meer is ingehuurd na aftrek van zieke werknemers, DFDS het personeelsbestand zal uitbreiden met de helft van het structureel teveel ingehuurde arbeidskrachten.

Indien blijkt dat dit wordt overschreden, zal DFDS het personeelsbestand uitbreiden met de helft van het structureel meer ingehuurde aantal mensen (naar beneden af te ronden in geval van 0,5 FTE).
- DFDS zal er bij de bedrijven, die personeel ter beschikking stellen, op toezien dat ingehuurde werknemers niet na een te korte rusttijd bij DFDS worden ingezet.

Na het tot stand komen van een veiligheidscertificaat voor de haven (VCH) zullen, met inachtneming van een overgangstermijn, ook alle ingehuurde werknemers hierover dienen te gaan beschikken.

Bijlage B VI: Onderhandelingsresultaat DFDS Seaways 23 juni 2015
Werkgelegenheidsafspraak
Gedurende 6 jaar, ingaande 1 januari 2015 en lopende tot en met 31 december 2020, garandeert de werkgever - behalve ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid of beëindiging arbeidsovereenkomst op eigen verzoek - de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% bedraagt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande jaar.

Wanneer meer dan 20% daling van het jaarvolume aan de orde is, zal de werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen met bedrijven actief in de sector, werkzekerheid te blijven bieden aan de DFDS medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.

De uitgeleende werknemer blijft in dienst van het bedrijf, behoudt zijn arbeidsvoorwaarden en loonperspectief en zal, zodra er ruimte is terugkeren naar de eigen werkgever.

Wanneer er sprake is van overcompleetheid en uitleen niet mogelijk is, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In ieder geval zal dan de kantonrechtersformule van voor 2009 van toepassing zijn.

Inhuur
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel

ingehuurd worden bij RPS. Als RPS aantoonbaar niet kan leveren kan in overleg met de kaderleden van de vakbondsafdeling FNV elders worden ingehuurd.

De bepaling met betrekking tot het belonen van inhuurkrachten is niet van toepassing op werknemers die bij RPS worden ingehuurd.

Er wordt niet meer dan 20% per week ingehuurd gerekend naar het aantal medewerkers van DFDS dat in die week werkzaam is. DFDS mag middelen per maand met dien verstande dat wanneer blijkt dat er gedurende drie maanden structureel meer is ingehuurd na aftrek van zieke werknemers, DFDS het personeelsbestand zal uitbreiden met de helft van het structureel teveel ingehuurde arbeidskrachten.

Indien blijkt dat dit wordt overschreden, zal DFDS het personeelsbestand uitbreiden met de helft van het structureel meer ingehuurde aantal mensen (naar beneden af te ronden in geval van 0,5 FTE).

DHL Express Nederland
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2018

3.300 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217404

Artikel 2 Werkingssfeer
2. 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 detacheringskrachten, tenzij anders in deze CAO staat vermeld (zie artikel 55 van deze CAO).
c. stagiaires.

Artikel 5 (On)bepaalde tijd en proeftijd
3. 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.
4. Het in lid 3 van dit artikel bepaalde is eveneens van toepassing op de werknemers, die aansluitend op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een, qua functie identieke, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sluiten.
5. 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.

Artikel 53 Uitzendwerk
1. 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 certificeringsregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.
2. Het maximum percentage flexibele arbeid bedraagt 20% van het totale personeelsbestanden mag niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van het personeel in vaste dienst. De eerste periode van 5 maanden flexibele arbeid telt niet mee in het percentage van 20% indien daarna een dienstverband bij DHL volgt. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.
3. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de werkgever zal deze uitzendonderneming overeenkomstige lonen, onregelmatigheidstoeslagen, overwerktoeslagen en vakantiegeld toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
Het bruto basis maandsalaris voor uitzendkrachten wordt herleid naar een bruto uurloon (exclusief vakantiegeld).
Voor de berekening van het bruto uurloon wordt conform deze CAO het bruto basis maandsalaris gedeeld door factor 174. Voor de berekening van het vakantiegeld worden conform deze CAO onregelmatigheidstoeslagen en overwerktoeslagen niet meegenomen.
4. 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.
5. In geval van uitzendkrachten PUD zal na 3 maanden worden bezien of zij in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: geschiktheid en formatieruimte, waarbij de ondernemingsraad inzicht wordt verschaft in de formatieruimte van DHL Express. Dit punt heeft geen betrekking op de uitzendkrachten in de loods vanwege de benodigde flexibiliteit in de bedrijfsvoering en wisselende volumes.

6. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de werkgever zal scholing in het kader van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu worden aangeboden, voor zover dit ook het geval is bij werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
7. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de werkgever zal gratis bedrijfskleding en schoeisel beschikbaar worden gesteld.
8. Aan niet-Nederlandse uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de werkgever zal door werkgever een bijdrage geleverd worden met betrekking tot het leren van de Nederlandse taal. Dit zal in een kleine commissie verder uitgewerkt worden.

BIJLAGE 15 PROTOCOL CAO DHL EXPRESS NEDERLAND 2016 -2018
5. Verhouding vast / flex
In de nieuwe cao (in artikel 53) wordt voor DHL Express Nederland een verhouding flexibele/vaste arbeid opgenomen van 20/80. Het maximum percentage flexibele arbeid is dus 20%. Dit aangezien DHL Express er naar streeft zoveel mogelijk met eigen medewerkers te werken. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat DHL Express de eerste uitzendperiode van 5 maanden hanteert voor werving en selectie. Partijen zijn overeengekomen dat de eerste 5 maanden flexibele arbeid niet meetellen in het percentage 20% flexibele arbeid indien daaropvolgend een dienstverband bij DHL Express volgt.
Voor Aviation worden aparte afspraken gemaakt. DHL Express heeft aangegeven dat er reeds een plan is opgesteld om te komen tot een verhouding van in elk geval 65% vast en 35% flexibel. DHL Express streeft ernaar om voor het einde van 2018 te komen tot deze nieuwe verhouding vast / flex.
De definitie van flexibele arbeid luidt: al het werk dat wordt uitgevoerd door werknemers die geen arbeidsovereenkomst hebben bij DHL Express Nederland.

DHL Logistics Nederland
Looptijd: 1-4-2017 t/m 31-3-2019

2.700 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218285

Artikel 2 Werkingssfeer
2. Deze CAO is niet van toepassing op:
a. Werknemers waarvan de functies niet zijn ingedeeld in de salaris schalen 1 tot en met 11;
b. Uitzendkrachten, detacheringskrachten, tenzij anders in deze CAO vermeld staat;
c. Stagiaires.

Artikel 5 Uitzendkrachten
1. Op de uitzendkracht zijn dezelfde basisarbeidsvoorwaarden van toepassing die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
Het betreft – voor zover van toepassing - de navolgende basisarbeidsvoorwaarden:
a. Het geldende periodeloon en salarisverhoging overeenkomstig artikel 16 CAO;
b. Toeslag onregelmatige werktijden (artikel 18 CAO, echter exclusief de compensatiedag zoals bepaald in artikel 18 lid 1);
c. Overwerktoeslag (artikel 19 CAO) en Tegemoetkoming reiskosten woon-werk verkeer (artikel 24 CAO).
2. 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 maximaal 6 maanden hebben opgevolgd.

Artikel 7 Aanstelling en proeftijd
3. Als sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd of van een dienstverband voor bepaalde tijd met een minimale duur van 6 maanden, bedraagt de proeftijd twee maanden. Als gedurende een onafgebroken periode van langer dan 2 maanden direct voorafgaand aan het dienstverband sprake is geweest van het verrichten van dezelfde werkzaamheden voor de werkgever via een uitzendorganisatie geldt geen proeftijd.

Artikel 27 Vergoeding mobiliteit - flexibel uitlenen
1. Onder flexibel uitlenen wordt verstaan het op initiatief van de werkgever uitlenen van werknemers aan andere standplaatsen, waarbij sprake is van onverwachte uitleen (i.v.m. ziekte, vakantie, werkpieken) en/of de tijdsduur van de uitleen beperkt is en/of het einde van de uitleenperiode niet vast staat, een en ander met een maximum van 6 weken. Het doel is te komen tot flexibeler, op meerdere standplaatsen inzetbare, vaste werknemers, door middel waarvan beter ingespeeld kan worden op de behoefte van de klant, het bevorderen van mobiliteitskarakter van de werknemers en de stimulatie van kennisuitwisseling. Op flexibel uitlenen zijn de onderstaande vergoedingen van toepassing:
a. Reiskosten: Als de werknemer verder van de woonplaats komt te werken worden de “meerkilometers” vergoed tegen € 0,16 netto per kilometer met inachtneming van de fiscale regels. De maximale tegemoetkoming reiskosten is niet van toepassing. Als fiscaal mogelijk zal een aanvullende tegemoetkoming in de reiskosten zoveel mogelijk netto vergoed worden.
b. Reistijd: Als de extra reistijd voor een reis van de woonplaats naar de nieuwe tijdelijke standplaats en terug (retour) boven een uur ligt, kan deze meertijd in overleg met de desbetreffende leidinggevende als normale werktijd gedeclareerd worden, of gedurende de officiële werktijd gereisd worden.
c. Flexi-uitleentoeslag: Over de flexi-uitleenuren wordt een flexiuitleentoeslag toegekend, welke achteraf, zoals gebruikelijk bij overwerk, wordt uitbetaald ter grootte van 5% bruto van het basisuurloon.

Onderhandelingsresultaat CAO DHL Logistics Nederland 2017 - 2019
Aannamebeleid

DHL heeft de inspanningsverplichting om gedurende de looptijd van de CAO 65 uitzendkrachten die al bij DHL werkzaam zijn, een vaste baan aan te bieden. Vast betekent hier een contract voor onbepaalde tijd. Deze 65 arbeidsplaatsen zijn als volgt verdeeld over de divisies: 50 bij DSC, 10 bij DGF en 5 bij Freight. Een andere verdeling is mogelijk. Per kwartaal worden vakbonden en ondernemingsraden over de voortgang van deze afspraak geïnformeerd. Vakbonden en ondernemingsraden zullen als nulmeting inzicht krijgen in het aantal vaste en tijdelijke medewerkers met peildatum 1 april 2017.

Bijlage A.2
Beoordelingssystematiek
11. Werknemers die op of na 1 oktober in dienst komen, ontvangen op 1 januari van het volgende kalenderjaar geen beoordelingsverhoging.
Werknemers die vóór of op 1 mei werkzaam zijn via uitzendorganisatie en op de datum van de beoordelingsronde op basis van een arbeidsovereenkomst met DHL voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst zijn zullen afhankelijk van hun beoordeling voor een eventuele salarisverhoging in aanmerking kunnen komen.

DHL Parcel Nederland
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2022

1.950 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/759920,,649210,/CAO%20DHL%20Parcel%20Nederland%202020-2022%20Def%20met%20zoekfunctie.pdf

Artikel 2 Werkingssfeer
2. Deze CAO is niet van toepassing op uitzendkrachten, detacheringskrachten, stagiaires, tenzij anders staat vermeld.

Artikel 5 (On)bepaalde tijd en proeftijd
3. Als je in aansluitende periodes, voorafgaand aan een dienstverband met DHL, als uitzendkracht hebt gewerkt en nagenoeg dezelfde werkzaamheden hebt verricht voor DHL die je in je dienstverband met DHL gaat uitvoeren, dan worden die periodes (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 maximaal zes maanden hebben opgevolgd.
Tussenpozen gelden mee in de telling.

Artikel 54 Uitzendwerk
1. 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 certificeringsregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.
2. Het maximum percentage uitzendkrachten bedraagt 20% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen en mag niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van het personeel in vaste dienst. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.
3. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan DHL zal deze uitzendonderneming overeenkomstige lonen, onregelmatigheidstoeslagen, overwerktoeslagen en vakantiegeld toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL. Het bruto basis maandsalaris voor uitzendkrachten wordt herleid naar een bruto uurloon (exclusief vakantiegeld).
Voor de berekening van het bruto uurloon wordt conform deze CAO het bruto basis maandsalaris gedeeld door factor 174. Voor de berekening van het vakantiegeld worden conform deze CAO onregelmatigheidstoeslagen en overwerktoeslagen niet meegenomen.
4. Met uitzendkrachten zullen op regelmatige basis gesprekken worden gevoerd gericht op de toekomstige persoonlijke ontwikkeling.
Uitzendkrachten zullen voorzover op hen van toepassing worden meegenomen in de informatiestroom, zoals die ook geldt voor de overige werknemers.
5. In geval van uitzendkrachten PUD zal na 3 maanden worden bezien of zij in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: geschiktheid en formatieruimte, waarbij de ondernemingsraad inzicht wordt verschaft in de formatieruimte van DHL Parcel. Dit punt heeft geen betrekking op de uitzendkrachten in de loods vanwege de benodigde flexibiliteit in de bedrijfsvoering en wisselende volumes.
6. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de DHL zal scholing in het kader van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu worden aangeboden, voor zover dit ook het geval is bij werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL.
7. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringsbasis ter beschikking worden gesteld aan de DHL zal gratis bedrijfskleding en schoeisel beschikbaar worden gesteld.

Dielco Plastic Industrie BV
Looptijd: 1-5-2018 t/m 30-4-2020

105 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218648

ARTIKEL 4 WERKGELEGENHEID

5. De werkgever kan gebruik maken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.
8. Uitzendkrachten
   Uitzendkrachten krijgen bij DPI vanaf de eerste dag het uurloon conform cao DPI. Tevens ontvangen zij dezelfde ploegendienst- en overwerktoeslagen en dezelfde reiskostenvergoedingen.
   DPI werkt uitsluitend samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
   Uitzendkrachten die de minimaal overeengekomen (verschilt per uitzendbureau) aantal uren voor het uitzendbureau hebben gewerkt, komen in aanmerking voor een tijdelijk of vast dienstverband bij DPI wanneer zij vast zijn ingeroosterd op een functie of ploeg. Uiteraard geldt ook hierbij de passendheid voor de functie als minimale vereiste. Verder is er een flexibele schil. Deze medewerkers worden nagenoeg volledig conform de cao beloond en komen ook voor secundaire arbeidsvoorwaarden als eindejaarsuitkering in aanmerking.

Dishman Netherlands BV
Looptijd: 1-4-2014 t/m 31-3-2015
50 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_235195.docx

artikel 21.3 Uitzendkrachten
Overleg met de OR
Indien de werkgever voornemens is om uitzendkrachten structureel en voor langere tijd werkzaamheden te laten verrichten dan, overlegt hij terzake vooraf met de ondernemingsraad.

Beperkende voorwaarden
De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten van bedrijven die terzake van de terbeschikkingstelling aan de wettelijke vereisten voldoen. Hij vermijdt zoveel mogelijk het gebruik van uitzendkrachten voor wie het totaal van arbeidsvoorwaarden, op geld gewaardeerd, duidelijk hoger ligt dan dat van vergelijkbare eigen werknemers.
Tewerkstellingsduur
Indien de tewerkstellingsduur van ingeleende arbeidskrachten aan een wettelijk maximum gebonden is en met toestemming van een bevoegd bestuursorgaan overschrijding daarvan mogelijk is, kan een dergelijke verlenging in overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden. Zulk overleg is niet vereist in een individueel geval.

Andersoortige arbeidsverhoudingen
Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien sprake is van:
a. uitvoering van werkzaamheden in aangenomen werk op eigen terrein door personeel in dienst van de desbetreffende (onder)aannemer, waarbij deze aansprakelijk is voor het opgeleverde werk en het betrokken personeel rechtstreeks onder zijn toezicht en verantwoordelijkheid staat;
b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
c. werkzaamheden terzake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een aan de onderneming geleverd product door personeel in dienst van de leverancier;
d. een gemeenschappelijk door ondernemers in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk.

Opleiding
Een uitzendkracht wordt binnen werktijd op kosten van de onderneming opgeleid voor zover nodig voor het verrichten van de werkzaamheden en het voldoen aan de veiligheidsvoorschriften.

Diversey Nederland
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021
391 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/581710,,625908,/Devirsey%20cao%202020-2021.pdf

ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST
6. Ten aanzien van het in dienst nemen van een (voormalig) uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode, zal de gehele duur van de uitzendperiode gelden als één arbeidsovereenkomst, ook indien diverse aaneengesloten uitzendovereenkomsten zijn onderbroken door ziekte. De medewerker die na als uitzendkracht bij Diversey gewerkt te hebben direct in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.
7. Diversey erkent dat uitzendkrachten worden gebruikt voor de zogenaamde “piek-ziek” situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (d.w.z. langer dan 12 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden. Tevens maakt Diversey in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn (NEN-certificering).

Dnata (voorheen Aviapartner Cargo)
Looptijd: 1-6-2017 t/m 31-12-2019
450 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218945

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer
3. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; één en ander voor zover die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
a. naam en adres van de uitlener(s);
b. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
c. het aantal ingeleende arbeidskrachten;
d. de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

4. Vergewisbepaling uitzendkrachten
a. De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van terbeschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke CAO worden nageleefd.
b. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid a van dit artikel te hebben nagekomen indien hij gebruik maakt van bedrijven die gedurende de periode van terbeschikkingstelling in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

BIJLAGE VI REGELING ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN
ARTIKEL II: BEGRIPBEPALING
In deze regeling wordt verstaan onder:
Werknemer Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek met werkgever heeft gesloten, alsmede ex-werknemers, uitzendkrachten, oproepkrachten, freelancers en stagiaires.

DNB

Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

1.952 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/715753,,647137,/CAO%20DNB%2001%2007%202019%20-%2030%2006%202020.pdf

1.2.2 Verplichtingen van DNB

b. Uitzendkrachten

DNB huurt alleen in de volgende situaties uitzendkrachten in:

▪ piekvorming in het werk

▪ opeenhoping van werk door ziekte, vakantie of vacatures

▪ overgangsfase in de organisatie door een structurele organisatorische wijziging

DNB let erop dat de inhuur van externe medewerkers niet ten koste gaat van ontwikkelings- en promotiekansen van interne medewerkers.

DNV GL Netherlands (voorheen KEMA)
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

566 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/734652,,648044,/PAG%20-%20CAO%202020-2021%20Finale%20versie%20na%20akkoord%20vakbonden%2027072020.pdf

Artikel 2. Werkingssfeer
3. De DNV GL-CAO is niet van toepassing op:
- werknemers die geen personal grade hebben
- werknemers die gelegenheidswerk uitvoeren, zoals vakantiewerkers, stagiaires en inleenkrachten (uitzend- en detacheringspersoneel), met uitzondering van die gedeelten uit de DNV GL-CAO, die conform wetgeving wel van toepassing zijn op deze werknemers.

Dr. Oetker Nederland BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 21-10-2019
95 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/74455,,92604,/Dr.%20Oetker%202019-2021V2%20ttw%20getekend%20bestand.pdf

Artikel 3 Werkgelegenheid en personeelssterkte
1. Werkgelegenheid
f. De werkgever zal slechts bij hoge uitzondering gebruik maken van arbeidskrachten van uitzendbureaus. Indien gebruik wordt gemaakt van deze arbeidskrachten, wordt aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief te baseren op het bij werkgever gangbare vergelijkbare maandsalaris met de daaraan gekoppelde arbeidstijd (eventuele toeslag voor arbeid in flexroosters en overwerktoeslag worden eveneens doorgegeven).
De werkgever zal na het verstrijken van een kalenderkwartaal een opgave verstrekken aan de ondernemingsraad, waarin zijn opgenomen de naam van het uitzendbureau, het aantal arbeidskrachten dat via genoemd uitzendbureau werkzaam is geweest, de functies die genoemde arbeidskrachten hebben vervuld en het totaal aantal dagen. Indien groepsgewijs inlenen van arbeidskrachten aan de orde is, zal de werkgever voorafgaand overleg met de ondernemingsraad plegen.

2. Jaarplan personeelssterkte/formatieplan
Jaarlijks, tijdens de begroting, stelt de werkgever een formatieplan op waarin tot uitdrukking komt:
a. het verwachte aantal werknemers in vaste dienst, zowel voltijd als deeltijd,
b. het aantal nieuwe functies en de aard van de dienstverbanden,
c. de verwachte omvang van het overwerk,
d. de verwachte omvang van het inlenen van tijdelijk personeel (uitzendkrachten).
Het formatieplan wordt met de ondernemingsraad besproken en toegelicht. In het geregeld overleg met de personeelscommissie wordt de voo1igang en actualiteit besproken.

Draka Polymer Films (voorheen Alkor Draka B.V.)
Looptijd: 1-4-2017 t/m 30-9-2017
200 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218445

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever

3. a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.

b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.

c. Onder "ingeleende 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.

d. Werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende UWV WERKbedrijf.
Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeids-gehandicapten en in hoeverre aanpassing van de arbeidsduur mogelijk is.
Werkgever zal terzelfder tijd de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.

5. Wanneer werkgever aan de ondernemingsraad toont dat sprake is van:

a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
- de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
- de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;

b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;

c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product;

is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren over:
- naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is(zijn);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel 8. Duur der arbeidsovereenkomst en opzegging

3. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – ongeacht de periode waarvoor deze is aangegaan – eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Aanvullend hierop geldt dat de werkgever de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
Artikel 668 a lid 2 BW is niet van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden voorafgegaan door een uitzendperiode..

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

2.750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/105914,,143582,/Drankindustrie%202019-2021%20.docx.pdf

Artikel 1.1 Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
Uitzendkracht: de arbeidskracht die bij de werkgever te werk wordt gesteld door een uitzendonderneming die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao valt

Artikel 1.13 Uitzendkrachten
De werkgever zal, rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraadpersoneelsvertegenwoordiging, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten, alsmede het aangaan van dienstverbanden voor bepaalde tijd tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. Hetzelfde geldt desgevraagd voor de vakverenigingen.
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.

Drogisterijbranche
Looptijd: 1-7-2017 t/m 30-6-2018 ttw versie 23-2-2018

23.032 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217042

3.1 Verplichtingen van de werkgever
3.1.3 Overige verplichtingen
B. 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.

DS Smith Packaging Barneveld BV
Looptijd: 1-5-2018 t/m 30-4-2020

45 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42040,,46964,/DS%20Smith%20Barneveld%202018-2020.pdf%20.pdf

Artikel 1 Definities
In deze cao wordt verstaan onder:
b. werknemer de persoon (m/v) die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in Bijlage I van deze cao. Deze cao geldt niet voor:
- boven cao'er: de persoon (m/v) waarvan het salaris hoger is dan het maximum van het hoogste schaalsalaris in de cao;
- uitzendkrachten;
- inleenkrachten;
- diegenen die op basis van een stageovereenkomst werkzaam zijn;
Waar in deze cao over 'hij' of 'werknemer' gesproken wordt, kan ook 'zij' of werkneemster gelezen worden.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag
Voorafgaande Uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt meegerekend. Dit geldt 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. Daarbij geldt wel dat de termijn van artikel 7:668a BW niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Bijlage III Protocollaire afspraken.
3. Uitzendkrachten
In principe zal de huidige praktijk ten aanzien van beloning en werktijden van uitzendkrachten gehandhaafd blijven.
De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.

DS Smith Packaging Netherlands BV
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2021

382 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/80190,,101685,/DS%20Smith%20Packaging%20Netherlands%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
8. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 24 maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten, waarbij in principe de huidige praktijk ten aanzien van beloning en werktijden van uitzendkrachten gehandhaafd zal worden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.
c. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid. De werkgever zal zich (schriftelijk) ervan vergewissen dat de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat hij werkzaamheden voor de werkgever verricht, beloond wordt volgens de inleenbeloning van de cao ABU en cao NBBU (artikel 20 resp. artikel 22)

Artikel 5 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
15. Voorafgaande uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt 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. Daarbij geldt wel dat de termijn van artikel 7:668a BW (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

DS Smith Paper De Hoop
Looptijd: 1-5-2020 t/m 30-4-2022

160 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/607652,,632930,/DS%20Smith%20Paper%20de%20Hoop%20cao%202020%20-%202022.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
8. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 24 maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten, waarbij in principe de huidige praktijk ten aanzien van beloning en werktijden van uitzendkrachten gehandhaafd zal worden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.
c. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid. De uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht op de inlenersbeloning, tenzij hij behoort tot een van de specifieke groepen als bedoeld in artikel 27 van paragraaf 3 (ABU-beloning) van de ABU-cao. De inlenersbeloning is geregeld in artikel 20 van de ABU-cao.

Artikel 5 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
15. Voorafgaande uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt 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. Daarbij geldt wel dat de termijn van artikel 7:668a BW (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

DSM NL Services BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022 ttw versie 22-3-2021

3.685 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/937886,,682060,/3707%20-%20DSM%20NL%20Services%20B.V.%20CAO.pdf

10. Afspraken cao-partijen
10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
Uitgangspunt is dat DSM in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. DSM kan alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad gebruik maken van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten.
Voorwaarde is dat daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar komt.
DSM kan in de volgende gevallen personeel van derden inschakelen:
• bepaalde specialistische werkzaamheden;
• incidentele piekbelasting;
• uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
• niet ingevulde vacatures voor bepaalde tijd;
• tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.
DSM zal de ondernemingsraad inlichten over:
• naam en adres van de uitlener(s);
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
• de arbeidsvoorwaarden.

Bijlage 1 Protocol
Uitzendkrachten
DSM past voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toe (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). Opties en MyChoice vallen niet onder de inlenersbeloning. De resultaatbeloning is ook van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor DSM.

DSV Solutions BV
Looptijd: 1-4-2015 t/m 31-3-2018
800 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215001

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

14. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn én zijn aangesloten bij de ABU. Deze afspraak geldt alleen voor de binnenlandse bureaus.

BIJLAGE III Salarisschalen

- Per 1 juli 2017 1,75%

Voor alle werknemers en uitzendkrachten wordt een éénmalige uitkering van € 65,- netto uitgekeerd in november 2015 en nogmaals in november 2016, naar rato van het aantal gewerkte maanden in het betreffende kalenderjaar (vb van jan 2015 t/m nov 2015 gewerkt is hele vergoeding, vanaf feb 2015 gewerkt, dan 10/11 * vergoeding).

BIJLAGE VII Regeling tijd voor tijd

Doel

In periodes van tijdelijk verminderd werkaanbod kunnen onder bepaalde voorwaarden maatregelen worden ingezet, zoals in deze paragraaf omschreven. De maatregelen zijn opgesteld om de arbeidscapaciteit beter aan te laten sluiten bij het verminderde werkaanbod, door de flexibiliteit tijdelijk vergroten, met als doel om waar mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen.

Voorwaarden

De in deze paragraaf beschreven maatregelen kunnen worden ingezet indien:

De omzet van de desbetreffende site 20% lager is en of er de verwachting is dat deze 20% lager zal z (een en ander onderbouwd met forecast).

én

Akkoord verkregen is van de GOR van de betreffende locatie(s).

Maatregelen

Indien aan de voorwaarden wordt voldaan dan kunnen de volgende maatregelen afzonderlijk danwel tegelijkertijd worden ingezet. Uitgangspunt is dat uitzendkrachten waar mogelijk worden vervangen do eigen medewerkers.

A. Bij onvoldoende werkaanbod wordt aan medewerkers gevraagd om Tijd voor Tijd (TvT) op te nem waarbij negatieve TvT saldi niet zijn toegestaan. De volgorde die hierbij wordt gehanteerd is:

   1. Medewerkers die zelf vrij willen zijn door het opnemen van TvT gaan voor.
   2. Indien nodig worden vervolgens medewerkers aangewezen om TvT op te nemen op nader te bepalen dagen/tijden, waarbij medewerkers met hoge TvT saldi als eerste aangewezen worde
   3. Nadat medewerkers met hoge TvT saldi aangewezen zijn, worden indien nodig de overige medewerkers naar evenredigheid aangewezen om TvT op te nemen op nader te bepalen dagen/tijden.

   Om te borgen dat enerzijds medewerkers naar evenredigheid worden aangewezen en anderzijds er geen negatieve TvT saldi ontstaan, dienen zolang deze maatregel duurt wekelijks lijsten opgest te worden met daarop de actuele TvT saldi (Totaal, opgebouwde en opgenomen).

B. Gedurende de nader te bepalen periode van maximaal 3 maanden worden alle overuren van de medewerkers op de betreffende locatie(s) volledig in TvT omgezet, om saldi op te kunnen bouwer waar in rustige tijden aanspraak op gemaakt kan worden. Er dient te worden afgesproken met de (G)OR in welke periode de TvT uren dienen te worden opgenomen.
   Zodra de periode waarin deze maatregel gold is beëindigd, krijgen de medewerkers de keuze of z het opgebouwde TvT saldo laten uitbetalen bij de daaropvolgende salarisbetaling of dat zij het sal laten staan als TvT.

Duur:

De maatregelen gelden voor een nader te bepalen periode van maximaal 3 maanden. Verlenging is slechts mogelijk in overleg met de sociale partners.

BIJLAGE IX Werkzekerheid

Partijen onderkennen dat werkzekerheid en continuïteit van de onderneming belangrijke onderwerpen z die met elkaar samenhangen. Gezamenlijk is gezocht naar afspraken die concreet en haalbaar zijn. Partijen hebben hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Werkgever streeft op langere termijn over al haar vestigingen in Nederland naar een verhoudin van 70% vast en 30% flex.

Voor de looptijd van deze cao (tot en met 31 maart 2018) hebben partijen het volgende concreet afgesproken:

- Medewerkers in vaste dienst die het bedrijf verlaten worden 1-op-1 vervangen. Als het niet mogelijk is iemand vast aan te nemen in de bestaande functie, omdat die bijvoorbeeld verv dan wordt er elders binnen de vestiging iemand vast aangenomen. Als, onverhoopt, bij een reorganisatie 1-op-1 vervanging niet mogelijk is, zullen partijen daarover in overleg treden.
- Daarnaast neemt werkgever 75 uitzendkrachten in vaste dienst.
- Bij uitbreiding van de vestigingen zullen partijen in overleg treden om te bepalen of er meer mensen in vaste dienst genomen kunnen worden.
- Werkgever zal elk kwartaal FNV en de COR informeren over de voortgang van deze afspraken.

Du Pont de Nemours
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-5-2021

600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/845264,,651413,/DuPont%20de%20Nemours%20Nederland%20cao%202020-2021.pdf

BIJLAGE 5 'WERKGELEGENHEIDSBELEID'
1. De in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de Vrijwillige Arbeidsduur Verkortingsregelingen zullen een positief effect hebben op de totale werkgelegenheid. In hoeverre dit aspect naast andere factoren zoals automatisering, reorganisaties, andere werkmethoden en investeringen in bestaande en eventuele nieuwe producten een invloed heeft op het aantal arbeidsplaatsen, zal tenminste eenmaal per jaar, buiten de cao onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, met de vakverenigingen worden besproken.
Tijdens deze bijeenkomsten zullen de vakverenigingen over de volgende punten worden geïnformeerd:
− overzicht van het personeelsbestand per bedrijfseenheid;
− voorziene ontwikkeling in takenpakket en het personeelsbestand;
− effecten op bezetting van arbeidsplaatsen tengevolge van de toege-paste arbeidsduurverkorting;
− belangrijke wijzigingen van ingeleend personeel;
− overwerk.

6. Algemeene scheiding in uitbesteed werk tussen:
a) uitbesteding van diensten;
b) uitbesteding van werk in de kernprocessen.
Ingeleende arbeidskrachten. De werkgever zal in zijn onderneming in prin-cipe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Met inachtname van de wettelijke bepalingen zal de werkgever slechts dan werkzaamheden laten uitvoeren door ingeleende arbeidskrachten, indien de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsomstandigheden dit vanuit een effectieve bedrijfsvoering rechtvaardigen. De uitvoering van het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende arbeidskrachten zal ieder kwartaal in de ondernemingsraad worden besproken. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad in kennis stellen van het aantal arbeidskrachten, dat in het voorafgaande kwartaal op het bedrijf werkzaam was. Tevens zal een raming worden gegeven van het aan-tal arbeidskrachten, dat het bedrijf denkt nodig te hebben in het volgende kwartaal.
Verdere inlichtingen hebben betrekking op:
− naam en adres van de uitlener(s);
− aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
− arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten;
− het aantal ingeleende arbeidskrachten, zoals bedoeld onder b;
− Perspectief op een blijvende inzetbaarheid binnen de onderneming voor ingeleende krachten zoals bedoeld onder b, die minimaal negen maanden binnen de onderneming werkzaam zijn geweest.
Indien tussen ondernemingsraad en werkgever vastgesteld wordt dat er sprake is van structureel uitbesteed werk (zoals bedoeld onder b) met een permanent karakter in de toekomstige tijd, dan kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten dit werk om te zetten in een extra for-matie plaats, welke opengesteld wordt als vacature.
Onder een ingeleende arbeidskracht wordt verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie deze geen dienstverband heeft. De beloning voor de arbeid die door ingeleende arbeidskrachten wordt uitgevoerd, zal na zes maanden qua maandsalaris gelijk zijn aan de beloning die betaald wordt aan arbeidskrachten, waarmee een dienstverband is afgesloten.

7. Bij het ontstaan van vacatures in de C.A.O.-categorie worden eerst de werknemers, die reeds in dienst zijn van de onderneming, in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren. De mogelijkheid van her-/om-/bijscholing zal daarbij worden overwogen. Ingeleende krachten als bedoeld onder b, die minimaal een jaar binnen de onderneming werkzaam zijn geweest

worden eveneens in de gelegenheid gesteld op deze vacatures te reageren en zullen daarbij een gelijkwaardige voorrang genieten als eigen werknemers.
De werkgever zal de vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV met omschrijving van de rol en de eisen waaraan voldaan moet worden. Indien vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het UWV worden kenbaar gemaakt. De werkgever streeft ernaar, met inachtneming van objectieve rol-eisen, dat etnische minderheden een reële sollicitatiekans krijgen.

12. Werkgroep in besteden van functies: Er is een werkgroep “inbesteden van werk” welke gevormd wordt door ener-zijds kaderleden aangesloten bij vakbonden partij bij de cao als vertegen-woordigers van de werknemers, en anderzijds vertegenwoordigers van DuPont als vertegenwoordigers van werkgever.
De taak van de werkgroep is om op grond van bijlage 5 en met behulp van het SPP te bepalen welke functies die thans flexibel worden ingevuld, omgezet kunnen worden in een vast dienstverband met DuPont.
Het geldende SPP zal aan alle leden van de werkgroep beschikbaar worden gesteld
Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de flowkaart om te bepalen of de betreffende de functies qua inhoud en bestendigheid in aanmerking komen voor openstelling om een persoon (m/v) daarop in vaste dienst te nemen.
Indien en voor zover binnen de werkgroep verschil van inzicht bestaat over het wel of niet open stellen van functies voor een vast dienstverband, dan zal dit met cao partijen worden besproken.
Deze werkgroep zet de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals bepaald in de wet op de ondernemingsraden niet buiten werking. Eveneens wordt het afdelingsoverleg dat plaatsvindt tussen OR-leden en afdelingshoofd nog steeds gecontinueerd.

DUCOR Petrochemicals
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-5-2021

74 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/880401,,652590,/Ducor%20cao%202020-2021.pdf

Aanhangsel B Werkgelegenheid
3. Bezetting van de arbeidsplaatsen
a. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen perso-neel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale om-standigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door perso-neel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aange-gaan, worden uitgevoerd.
Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:
- nieuwbouw;
- shutdown;
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden;
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is;
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn;
- overbruggen van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met derden gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden ver-richten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben.
De werkgever zal door een ingeleende arbeidskracht geen werkzaamheden laten ver-richten gedurende een langere periode dan zes maanden.
b. Vacatures
Bij het ontstaan van vacatures worden eerst werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.

Dutch Glycerin Refinery
Looptijd: 1-4-2020 t/m 30-4-2021

28 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/569957,,621894,/Dutch%20Glycerin%20Refinery%20Cao%202020-2021.docx.pdf

Artikel 1 Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:
t. Inleenkracht : de natuurlijke persoon, die anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan;

Artikel 6 Indiensttreding
6.2 Aard van de arbeidsovereenkomst
6.2.1 Van artikel 7:668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:690 BW (definitie uitzendovereenkomst). In de zin van dit artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Artikel 43 Inleenkrachten
43.1 Uitgangspunt
43.1.1 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Dutch Glycerin Refinery moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
43.1.2 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.

43.1.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de PVT, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
43.2 Beloning
43.2.1 Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers op wie deze cao van toepassing is, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening.
43.2.2 De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur per week voor medewerkers in volcontinudienst, 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 onderhavige cao aangegeven percentage. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de cao voor Dutch Glycerin Refinery. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de cao voor Dutch Glycerin Refinery toepassing is.
43.2.3 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de cao voor Dutch Glycerin Refinery gebaseerde beloning.

Artikel 44 Informatie aan de PVT
De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de PVT over:
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 43 cao).

Duyvis Productie
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

163 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603089,,627519,/CAO-boekje%20Duyvis%202020-2021%20LR-2.pdf

Artikel 2 Looptijd en voor wie de cao bestemd is
3. a. De CAO geldt niet voor stagiairs, uitzendkrachten (met uitzondering van de rechten die uitzendkrachten ontlenen op basis van de op 30 maart 2015 ingevoerde wetgeving omtrent inlenersbeloning), oproepkrachten en vakantiekrachten, behalve als dat in een artikel wordt vermeld.

BIJLAGE II Werkgelegenheidsparagraaf
4. Formatiebeleid
a. De werkgever zal het inzetten van uitzendkrachten zoveel als mogelijk beperken.
Toch kan het in bepaalde gevallen onvermijdbaar zijn om gebruik te maken van uitzendkrachten, bijvoorbeeld door piekvorming in de werkzaamheden, het niet tijdig kunnen opvullen van vacatures of tijdelijkheid van werk. De werkgever zal regelmatig met de Ondernemingsraad overleggen hoe vaak dit voorkomt.
b. Als men in een bepaald bedrijfsonderdeel van Duyvis voorziet, dat er veel meer dan voorheen uitzendkrachten nodig zijn, informeert de werkgever hierover vooraf de Ondernemingsraad.
c. 1. Duyvis maakt in beginsel alleen gebruik van bij ABU aangesloten Nen gecertificeerde uitzendorganisaties.
2. Uitzendkrachten, die langer dan 26 weken werkzaam zijn bij Duyvis, worden geëvalueerd op basis van functie-selectie criteria en kunnen bij een positieve evaluatie deelnemen aan interne opleidingen voor vaste medewerkers.
3. Interne vacatures worden, bij gebrek aan interne kandidaten, allereerst beschikbaar gesteld voor uitzendkrachten.
4. Duyvis ziet erop toe dat ingeleend personeel beloond wordt conform de op hen van toepassing zijnde CAO's. Dit gebeurt door agendering tijdens de kwartaal reviews.

Bijlage IV Protocol investeren in ontwikkeling werkt (investeringscontract) PM
16. De werkgever en de werknemersorganisatie kunnen aanvullend overleggen, als (meer) flexibiliteit volgens het betrokken management noodzakelijk is in bedrijfsonderdelen (bijvoorbeeld verandering van werkpatronen als gevolg van omgevingsfactoren). Kan deze noodzaak worden aangetoond, dan zijn de werkgever en de werknemersorganisaties bereid afspraken te maken over zaken die afwijken van bepalingen uit de CAO.
Voorbeelden zijn afspraken over flexibele contractvormen, flexibele werktijden/roosters en de toeslagenstructuur bij werken op uren buiten dagdienst of bij overwerk.
De argumenten voor het aantonen van de noodzaak tot (meer) flexibiliteit moeten redelijk zijn en beide partijen moeten bereid zijn hierover overleg te voeren.

Bijlage VI Protocol 2019 2021 CAO Duyvis
Verhouding fix/flex
Er wordt afgesproken dat ten minste 1x per half jaar een periodiek overleg zal worden ingepland waarbij de verhouding fix/ flex verhouding onderwerp is. Dit onderwerp zal ook elk half jaar in OR worden besproken.

E.

Eastman Chemical Middelburg BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

94 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/96334,,127351,/Eastman%20Chemical%20Middelburg%20definitieve%20cao%202019-2021%20%20.pdf

BIJLAGE VII: Werkgelegenheid
E. Ingeleende arbeidskrachten
1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
2. De werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd, of indien de te verrichten werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard zijn. Hierover zal hij overleg plegen met de OR.
3. Indien wordt besloten tot inschakeling van uitzendbureaus zal de werkgever bij voorkeur gebruik maken van uitzendkrachten afkomstig van non-profit bureaus (zoals START) en overigens te allen tijde van bureaus met een rechtsgeldige toelating. Uitzendkrachten zullen conform deze cao beloond worden.
4. Ieder jaar zal aan de Ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

EasyJet Vliegers werkend vanuit Nederland
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

75 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572511,,624939,/Collectieve%20arbeids%20overeenkomst%20easyJet%202019%20-%202021%20ondertekend.pdf

6.8 Persoonsgegevens
2. easyJet houdt informatie uitsluitend voor gebruik in het kader van management en administratie met inbegrip van pre-employment checks, payrollactiviteiten, toezicht op gelijke kansen, scholing, training en loopbaanontwikkeling, maar deze informatie kan worden gedeeld met de accountants, advocaten, salarisadministrateurs, adviseurs ten aanzien van beloningsregelingen of potentiële kopers van easyJet of van een deel daarvan. easyJet mag tevens bepaalde informatie over werknemers vrijgeven aan andere relevante derden (bijv. wanneer zij daartoe op grond van de wet kan worden verplicht door het UWV WERKbedrijf, de Belastingdienst of enige andere semioverheidsinstantie of wanneer zij daar in het kader van het geven van een referentie om wordt verzocht). De werknemer gaat ermee akkoord dat easyJet deze informatie gedurende zijn dienstverband en na de beëindiging daarvan bewaart voor deze doeleinden.

Ecolab Production Netherlands BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 1-4-2021 ttw versie 28-11-2019

80 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/82892,,105495,/Ecolab%20cao%202018%202021%20met%20aanpassing%20art%209%20lid%201%20def.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

7. a. De werkgever draagt in zijn onderneming geen werkzaamheden op aan ingeleende arbeidskrachten, al of niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad.
Ook voor zover die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden, dient de werkgever voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad te plegen.
De werkgever laat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten niet langer verrichten dan gedurende een ononderbroken periode van maximaal 6 maanden. Wanneer deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan (maximaal) zes maanden worden verricht, dient de werkgever opnieuw overleg met de Ondernemingsraad te plegen.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

9. In afwijking van het bepaalde in artikel 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 668a (zijnde 24 maanden) niet overschreden wordt c.q. doortelt.
De werkgever maakt gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn (NEN-norm 4400-1 als gepubliceerd op 10 mei 2006).
Ecolab erkent dat uitzendkrachten/0 uren-contractanten worden gebruikt voor de zogenaamde “piek-ziek” situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (d.w.z. langer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden. Uitzendkrachten worden beloond conform de schalen van Ecolab. Vakantiekrachten worden beloond volgens de ABU-cao.
Als werkgever uitzendkrachten inleent, zal hij regelmatig controleren of het uitzendbureau de toepasselijke cao naleeft (de zgn. Vergewisbepaling).

Protocol van afspraken bij de cao voor 2018-2021

Eenmalige uitkering
In december 2018 ontvangen alle medewerkers die onder de cao vallen (en ook de uitzendkrachten die in december 2017 al werkzaam waren en in december 2018 nog steeds werkzaam zijn bij Ecolab) een bruto eenmalige uitkering van 1.250,-- *.
*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd (het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend). De uitkering maakt geen deel uit van het

salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

ECT
Looptijd: 1-10-2017 t/m 31-12-2020
2.120 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219013

Artikel 8 Werkzekerheid
Het Werkzekerheidsakkoord containersector Rotterdam maakt onderdeel uit van de ECT-CAO en wordt als bijlage aan de ECT-CAO toegevoegd. ECT garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van de ECT-CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 31 maart 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume op de ECT Maasvlakte Terminals, uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012. In dat geval zal ECT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte) werkzekerheid te blijven bieden aan de ECT-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Bij de gesprekken hierover met de Vakbonden wordt de kantonrechtersformule van 2012 gehanteerd.

Artikel 28 Tewerkstelling medewerkers
Collegiale Uitleen
Indien gedurende de looptijd van de ECT-CAO de in Artikel 8 omschreven volumedaling zich voordoet, kunnen medewerkers (Functielijsten I, II en III) eveneens te werk worden gesteld bij bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte.

BIJLAGE II REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN
A. Inhuren van operationele beambten
Partijen stellen vast dat in geval van tijdelijke pieken in het werkaanbod het inhuren via een uitzendbureau van medewerkers van wie de functie valt onder het bereik van Functielijst III, ook mogelijk is binnen de terminalorganisaties van ECT.
Indien het om functies gaat die niet worden geleverd door Matrans Marine Services b.v. (Matrans), International Lashing Services b.v. (ILS) of Rotterdam Port Services b.v. (RPS) vindt inhuur plaats bij uitzendbureaus. ECT garandeert dat inhuur via een uitzendbureau niet zal plaatsvinden om structureel reguliere arbeidsplaatsen te vervullen.
ECT zal de Ondernemingsraad halfjaarlijks informeren over de gepleegde inhuur via uitzendbureaus voor de in casu bedoelde functies.

B. Tewerkstelling van operationele medewerkers
Alvorens er een beroep wordt gedaan op overwerk (anders dan verplichte verlenging conform Artikel 26) zal er in eerste instantie een beroep worden gedaan op Matrans, ILS of RPS.
In geval van tijdelijke pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Matrans, ILS en/of RPS mogelijk.
Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs
De in de operationele sector te werk te stellen medewerkers bij ECT dienen in het bezit te zijn van een ECT-pas of ECT-dagpas.
Bij de personeelsindeling zijn lijsten beschikbaar, waarop de namen van de eventueel te werk te stellen medewerkers en de functie-onderdelen waarop ze kunnen worden ingedeeld door ECT zijn vermeld. Zowel de werknemersorganisaties als de Ondernemingsraad zullen inzage krijgen in deze lijsten.
Jaarlijks zullen de werknemersorganisaties en de werkgever de inhuur van personeel van derden evalueren.

Controle
Controle op de naleving van voormelde regeling kan geschieden via de personeelsindeling door partijen aangewezen medewerkers en/of de bondskaderleden, waaronder ECT ressorteert, of op een zodanige (andere) wijze als partijen eventueel nog met elkaar overeenkomen.

Overdragen van werk
Het overdragen van werk (uitbesteden) tussen de leden van de werkgeversorganisatie blijft te allen tijde mogelijk.

Bijlage III Regeling vakantiewerkers
3. Er zal geen personeel vallende onder 'Functielijst I' worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.

Edux Onderwijsadvies
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2012
110 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_7168.pdf

Artikel 1 Begripsbepalingen
SMU : Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche
Uitzendkracht : Werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW

Artikel 3 Werkingssfeer
3. Deze CAO is niet van toepassing op de vakantiekracht, uitzendkracht en stagiaire.
4. Voor de beloning van uitzendkrachten geldt dat deze conform de bepalingen van deze CAO worden beloond. Om dit te waarborgen wordt de CAO bij de SMU gemeld.

Artikel 6 Aard, duur en benoeming in de functie
4. Uitzendkrachten kunnen slechts worden ingezet voor werkzaamheden op incidentele basis.

Eerste Nederlandse Cement Industrie en de ENCI
Looptijd: 1-3-2012 t/m 31-12-2013

500 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9357.doc

Artikel 3 Werkgelegenheid

4. Werkzaamheden door derden

a. De werkgever zal de bedrijfseigen werkzaamheden binnen de onderneming door eigen personeel laten uitvoeren. Van derden kan om verschillende redenen gebruik worden gemaakt, zoals in het geval van vervanging bij (langdurige) afwezigheid, in het kader van wervingstrajecten, vooruitlopend op een mogelijk ENCI contract, bij tijdelijke werkzaamheden, e.d.. Indien sprake is van plannen tot uitbesteding van werkzaamheden die eerst door eigen personeel werden uitgevoerd zal overleg met de O.R. plaatsvinden conform de Wet op de Ondernemingsraden.

c. Uitzendbureaus dienen het personeel dat door ENCI wordt ingeleend na 26 weken te belonen volgens de salarisschalen als opgenomen in bijlage III. In de periode daarvoor is de ABU cao van toepassing.

Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie Groothandel in-
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2022

1.099 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/905996,,653236,/20201124%20tekst%20arbeidsvoorwaarden%20def.doc.pdf

2.1 Definities
In deze overeenkomst komen verschillende belangrijke begrippen voor. Hieronder staat wat ze precies betekenen.
Uitzendkrachten: werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan de NEN-4400-1. Indien het een buitenlands uitzendbureau betreft dan zal deze moeten voldoen aan de NEN-4400-2 en in het register Normering Arbeid geregistreerd zijn.

3.1.2 Overige verplichtingen
Het is de werkgever toegestaan voor de werknemer gunstigere arbeidsvoorwaarden toe te passen dan in deze cao vermeld.
a. De werkgever die gebruik maakt van uitzendkrachten en/of in dienst zijn van een payroll-bedrijf dient deze te belonen conform de bepalingen vermeld in deze cao.
b. De werkzaamheden van de vakbonden komen mede ten goede aan werknemers die geen vakbondslid zijn. De werkgever verplicht zich, ter ondersteuning van vakbondsactiviteiten, voor deze cao periode een bijdrage aan de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend te verstrekken via Anevei.

10.1 Werkgelegenheid
2. Uitsluitend in gevallen waarin de noodzaak zich voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (b.v. ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven. Over het gebruikmaken van uitzendkrachten zal regelmatig informatie worden verstrekt aan de personeelsvertegenwoordiging.

Electric Glass Fiber (voorheen PPG Industries Fiber Glass CAO I)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 30-6-2020

310 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42205,,46962,/Electric%20Glass%20Fiber%20Cao%20I%202018-2020%2022-02-2019.pdf%20.pdf

Artikel 8 Werkgelegenheid
1. De vakorganisaties zullen periodiek door de werkgever worden ingelicht over:
- de mate waarin door de werkgever in de achterliggende periode gebruik is gemaakt van ingeleende arbeidskrachten;

4. Ingeleende arbeidskrachten
a. Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de 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 arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een CAO, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat niet verwacht mag en kan worden, dat deze met het bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, behoorlijk, en efficiënt kunnen worden uitgevoerd.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een CAO zal hij dit melden aan de OR.

Bijlage 4 Protocol afspraken 2018-2020
In het CAO-overleg zijn de volgende afspraken gemaakt:
1. Winstuitkering
• De winstdelingsregeling van cao I en II geldt met ingang van 1 januari 2018 ook voor uitzendkrachten.
• De winstdelingsregeling wordt over de kalenderjaren 2018 en 2019 buiten werking gesteld.

Electric Glass Fiber (voorheen PPG Industries Fiber Glass CAO II)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 30-6-2020

65 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42253,,46960,/Electric%20Glass%20Fiber%20Cao%20II%202018-2020%2022-02-2019.pdf%20.pdf

Artikel 7 Werkgelegenheid
4. Ingeleende arbeidskrachten
a. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de 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 arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een CAO, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, tenzij die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat niet verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, behoorlijk en efficiënt kunnen worden uitgevoerd.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde sub 1 voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten die vallen onder de bepaling van een CAO, zal hij dit melden aan de OR.

Bijlage 5 Protocol afspraken 2018-2020
In het CAO-overleg zijn de volgende afspraken gemaakt:
1. Winstuitkering
• De winstdelingsregeling van cao I en II geldt met ingang van 1 januari 2018 ook voor uitzendkrachten.
• De winstdelingsregeling wordt over de kalenderjaren 2018 en 2019 buiten werking gesteld.

Elektrotechnische Detailhandel
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2022

13.771 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/726520,,647403,/CAO-2021-2022%20ETD%20tekst%207%20december.docx.pdf

1.2. Niet van toepassing
Werkgevers
Deze cao is niet van toepassing op uitzendondernemingen die voldoen aan alle onderstaande vereisten:
1. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van werknemers als bedoeld in artikel 7:690 BW; en
2. de werknemers van de uitzendonderneming zijn voor ten minste 25% van het totaalaantal arbeidsuren betrokken bij werkzaamheden die niet plaatsvinden in de elektrotechnische detailhandel (zoals omschreven in artikel 1.1.); en
3. de uitzendonderneming zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691, lid 2 BW.
De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst) als zodanig is vastgesteld; en
4. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen Verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Elektrotechnische Detailhandel; en
5. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool; en
6. de uitzendonerneming viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor de Elektrotechnische Detailhandel inzake Vervroegd Uittreden.

Voor de toepassing van de punten 1. en 2. van dit artikel blijven buiten beschouwing het aantal arbeidsuren van werknemers die zich enkel bezig houden met de bedrijfsactiviteit ‘ter beschikking stellen’, zoals administratie en bemiddeling.
Werknemers
Deze cao is niet van toepassing op:
 directeuren;
 adjunct-directeuren;
 werknemers die niet in één van de functiegroepen zijn ingedeeld, omdat zij werkzaamheden verrichten die uitgaan boven Functiegroep F;
 degene die, hoewel voorkomend op de salarislijst van de werkgever, in hoofdzaak werkzaamheden verricht die niet in een rechtstreekse relatie staan tot de activiteiten van werkgever;
 vakantiewerkers;
 uitzendkrachten die geen vakkracht zijn. Vakkracht is de werknemer die een functie uitoefent die kan worden ingedeeld in een van de functiegroepen, zoals opgenomen in Bijlage VI.

1.3. Gedeeltelijk van toepassing
Vakkrachten
Vakkracht is de uitzendkracht die een functie uitoefent die kan worden ingedeeld in een van de functiegroepen, zoals opgenomen in Bijlage VI. Nadat de vakkracht zes weken is uitgezonden naar een werkgever op wie deze cao van toepassing is, zijn de volgende artikelen van toepassing:
 Salaristabellen (artikel 6.2.)
 Aantal vakantie-uren per jaar (artikel 5.2.)
 Extra vakantie voor oudere werknemers (artikel 5.3.)
 De 38-urige werkweek en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in Hoofdstuk 6.

De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden toepast, zoals vermeld in dit artikel.

Elementis Minerals (voorheen Mondo Minerals)
Looptijd:1-1-2020 t/m 31-12-2020

38 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639864,,641970,/Elementis%20definitieve%20cao%202020.pdf

6. Indiensttreding
6.3.2. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten het volgende. Indien de werknemer, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, telt de uitzendperiode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien deze periode uitsluitend onderbroken is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid waardoor de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau werd beëindigd.

30. Werkgelegenheid
30.4 Bij het ontstaan van vacatures stelt de werkgever eerst de werknemers en uitzendkrachten die al werkzaam zijn bij de werkgever in de gelegenheid te solliciteren, alvorens een wervingsprocedure buiten de onderneming te starten. De werkgever meldt alle vacatures waarvoor een externe wervingsprocedure gestart wordt aan het UWV Werkbedrijf.
30.6.a. De werkgever zal het inlenen van personeel tot het uiterste beperken. Voor het inlenen van personeel maakt de werkgever uitsluitend gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
30.6.b. Uitzendkrachten worden beloond conform de salarisschalen van deze cao. Indien de uitzendkracht nog onvoldoende opleiding of ervaring heeft voor de functie waarvoor hij wordt ingeleend, kan er voor de duur van maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegepast dan met de functie overeenkomt

Emerald Kalama Chemical BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2020
135 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217917

Artikel 5: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen
2. Uitzendarbeid:
Werkgever voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten, anders dan bedoeld met contractors.

ENCI Holding en ENCI
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

248 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640897,,642963,/CAO%20ENCI%202019%20-%202020%20getekend.pdf

Artikel 3: Werkgelegenheid
3. Werkzaamheden door derden
b. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.66 Ba lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

Energie- en Nutsbedrijven WENB sector cao GEO Proces en Services
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

6.588 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572572,,624943,/CAO%20GEO%20PROCES%20en%20SERVICES%202020.pdf

Protocol
Flexibele schil
In de sector werken we ook samen met collega's van het uitzendbureau of die tijdelijk in dienst zijn.
Dit doen werkgevers om het werk te kunnen blijven uitvoeren bij een wisselende vraag. Cao-partijen zijn het er ook over eens dat de flexibele schil niet groter moet zijn dan noodzakelijk voor een juiste bedrijfsvoering. Dat kan door de 'vaste' collega's flexibeler in te zetten, maar ook door de flexibele schil te verkleinen.
We zijn gestart met de afspraak onderzoek te laten doen naar hoe groot de flexibele schil in de sector is. Ook hebben we in de cao zelf afspraken gemaakt voor uitzendkrachten.
Vanaf 2016 zijn we begonnen met het verkleinen van de flexibele schil.
We hebben afspraken gemaakt om van 2016 tot en met 2019 480 uitzendkrachten in dienst te nemen. Tot 2019 zijn er al 570 uitzendkrachten ingestroomd.
Ook voor de komende cao-periode spreken we af 200 uitzendkrachten in dienst te nemen in de sector.
In de sector GEO behoren alle collega's - of ze nu in dienst zijn en onder de cao GEO vallen of werken via het uitzendbureau - volgens de afspraken te worden beloond.
Om er zeker van te zijn dat dit ook voor de uitzendkrachten gebeurt, is de afgelopen cao-periode een onderzoek gedaan naar de beloning en verloning van uitzendkrachten.
Aandachtspunten uit het onderzoek betroffen het meetellen van ervaringsjaren voor de beloning van de uitzendkrachten en enige verbeterpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Cao-partijen hebben hierop een advies laten schrijven over de wijze waarop de arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten moet worden georganiseerd. De inlener wordt in het kader van de arbeidsomstandigheden gezien als werkgever.

1.1. Definities en begrippen
Uitzendkracht:
De persoon die op basis van een uitzendovereenkomst als uitzendkracht werkzaamheden verricht bij de werkgever.

1.2. Werkingssfeer
Bijzondere bepalingen werkenden:
In bijlage 3A en 3B zijn bepalingen opgenomen over uitzendkrachten en ZZP'ers.

2.2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, kan jouw werkgever binnen bepaalde grenzen met jou een of meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten afspreken zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Het Burgerlijk Wetboek staat enkele afwijkingen van de ketenbepaling toe. Dat moet in de cao geregeld zijn.

In deze cao zijn de volgende afwijkingen afgesproken:
- Als je eerst via een uitzendbureau of detacheringsbureau bij jouw werkgever hebt gewerkt en aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt gekregen, dan tellen de uitzend- en detacheringsovereenkomsten vanaf 1 januari 2018 mee in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Aansluitend kan je werkgever nog gedurende maximaal 12 maanden maximaal twee arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met je aangaan. Daarna volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De afwijking van de ketenbepaling geldt niet bij detacherings- of uitzendovereenkomsten korter dan een jaar voorafgaand aan je indiensttreding bij je werkgever. Deze detacherings- of uitzendovereenkomsten tellen in de keten mee als één arbeidsovereenkomst voor de werkelijke duur van de detacherings- of uitzendovereenkomsten;

- Als je als uitzendkracht achtereenvolgens via verschillende uitzendbureaus bent ingezet in een bedrijf, dan tellen deze uitzendperiodes als een aansluitende uitzendperiode mee;
- Als je met jouw werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebt gesloten voor een opleiding (zoals scholing, educatie, traineeship) dan is de ketenbepaling niet van toepassing, De tijdelijke arbeidsovereenkomst kan dan langer zijn dan de periode van 24 maanden. Dit geldt ook als een verlenging nodig is om de opleiding af te ronden. De arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de afgesproken opleidingsperiode.
Let op: de ketenbepaling uit het Burgerlijk wetboek is niet van toepassing als je met jouw werkgever een arbeidsovereenkomst bent aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Overgangsbepaling afwijking ketenbepaling
De afwijking van de ketenbepaling van artikel 2. lid 1 van deze cao geldt per 1 januari 2018. Was je voor 1 januari 2018 als gedetacheerde of uitzendkracht:
- al meer dan 24 maanden binnen het bedrijf werkzaam, én
- zit je in fase B of C van de uitzendperiode
Dan geldt dat je bij indiensttreding direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt.
2.3.

Artikel 3.1. Kaders
6. Bij het opstellen van een rooster zal je werkgever uitzendkrachten zoveel mogelijk gelijk behandelen als de eigen werknemer.

BIJLAGE 3 BIJZONDERE BEPALINGEN DOELGROEPEN
Bijzondere bepalingen werkenden in de sector
Binnen de sector werken mensen die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen. Zij zijn geen werknemer in de zin van deze cao. Cao-partijen hebben over een aantal groepen nadere afspraken gemaakt.

3A Uitzendkrachten
Werkgever stelt slechts uitzendkrachten in zijn onderneming te werk indien het bedrijfsbelang dit vordert. De werkgever pleegt hierover periodiek overleg met de ondernemingsraad.

Arbeidsvoorwaarden:
Bij de inzet van uitzendkrachten maakt de werkgever enkel gebruik van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU. Daarmee willen cao-partijen borgen dat de beloning van de uitzendkracht conform de cao ABU of NBBU wordt toegepast. De uitzendkracht dient via zijn werkgever inzicht te hebben in de afgesproken en geldende arbeidsvoorwaarden.
Het uitzendbureau verstrekt aan de uitzendkracht schriftelijk inzicht in de afgesproken en geldende arbeidsvoorwaarden, middels een zogenaamde inlenersverklaring. Inleners ontvangen van het uitzendbureau deze inlenersverklaring en geven daarmee invulling aan hun vergewisplicht.
Uitzendkracht en uitzendbureau hebben dan beide dezelfde informatie welke cao en regelingen van toepassing zijn.

Arbeidsomstandigheden:
Werkgevers en werknemers zetten zich in voor een veilige werkplek. Daarvoor gelden de bepalingen van de Arbowet, Arbobesluit en specifiek de Arbocatalogus Afvalbranche.
Bij de inzet van flexibele krachten binnen de bedrijven geldt dat een zelfde veiligheids- en beschermingsniveau wordt geboden. Werkgevers besteden aandacht aan deze specifieke groep

BIJLAGE 12 BEGRIPPENLIJST
Uitzendkracht:
De persoon die op basis van een uitzendovereenkomst als uitzendkracht werkzaamheden verricht bij de werkgever.

Enna Aerosols BV
Looptijd: 1-4-2007 t/m 31-3-2012
40 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5160.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
13. Uitzendkrachten bij Enna Aerosols B.V. worden beloond op basis van de salarisschalen van deze cao. Voor het overige is deze cao niet van toepassing op uitzendkrachten.

equensWorldline SE (voorheen Equens SE)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-6-2020

700 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/99542,,133145,/equensWorldline%20cao%202019-2020%20(getekend).pdf

B.2 Arbeidsovereenkomst
B.2.10 Het beleid van equensWorldline is er op gericht om het personeelsbestand maximaal voor 10% uit externen te laten bestaan.

K.3 Uitzendbureaus en externe krachten
K3.1 equensWorldline doet zaken met uitzendbureaus, die beschikken over een NEN certificatie en een SNA registratie. equensWorldline neemt daarbij het zogenoemde 'vergewisbeding' in acht.
K.3.2 equensWorldline streeft naar het terugdringen van het aantal externen dan wel ingehuurde krachten. Waar mogelijk biedt equensWorldline hen de mogelijkheid in vaste dienst te treden.
K.3.3 De artikelen D.1.5 (salariëring), D.2 (vakantietoeslag), E.1 (inconveniëntie) en E.4 (stand-by) zijn van toepassing op de uitzendkracht.
K.3.4 equensWorldline geeft een uitzendkracht, die 9 maanden op een duidelijke structurele vacature heeft gewerkt, de mogelijkheid te solliciteren op deze vacature. Zoals gebruikelijk heeft de werknemer in dienst van equensWorldline voorrang boven deze uitzendkracht.

Ericsson Telecommunicatie BV
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2011
1.000 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8227.pdf

1.2 Uitzonderingen op de werkingssfeer
De bepalingen in deze overeenkomst zijn niet van toepassing op:
- Degene die op een Long Term Assignment (LTA) is uitgezonden of ingeleend door Ericsson Telecommunicatie B.V.

Ertsoverslagbedrijf Europoort
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

1.000 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4420,,4219,/EECV%20CAO%202018-2020%20Definitief%20-%20getekend.pdf%20.pdf

Artikel 6: Te werk te stellen werknemers
EECV zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers, die in haar eigen vaste dienst zijn.

Alle nieuwe medewerkers bij EECV zullen worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Na 5 maanden zal er een evaluatie plaatsvinden waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd en na 10 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende medewerker wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor de operationele medewerkers in het contract de passage opgenomen dat zij flexibel kunnen worden ingezet, waarbij de richtlijnen van de flexcontracten als uitgangspunt dienen.

Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. In dit kader wordt verwezen naar bijlage 1 (Inhuur van derden) bij deze CAO.

Artikel 7: Uitgangspunten werkgelegenheid/ arbeidsplaatsen
Vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 zullen er geen gedwongen ontslagen QQ economische gronden zijn. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 januari 2018 of daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij EECV hebben. Deze afspraak is van kracht tenzij de daling van het volume van EECV (uitgedrukt in aanbod tonnen overslag) meer dan 30% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande boekjaar. In dat geval zal EECV trachten via collegiale uitleen (met bedrijven actief in de droge bulk op- en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de EECV-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen. Bij ontslag op economische gronden zal aan de betrokken medewerkers een transitievergoeding van € 7.250,- bruto per dienstjaar worden uitgekeerd. Dit is exclusief scholing, mobiliteit en beheerskosten. In een eventueel sociaal plan zullen hierover verdere afspraken gemaakt worden. Met de verhoging van het bedrag voor de transitievergoeding van € 6.500,- naar € 7.250,- bruto per dienstjaar, hebben partijen tevens de zogenaamde reparatie van het 3e WW-jaar gerealiseerd. Daar waar medewerkers vrijwillig verzekerd zijn voor de WGA Basis (35-80%), zal EECV het surplus van de WGA-loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen.
Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door EECV gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen, zal EECV in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen waaronder transitievergoedingen.
1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep vallende onder deze CAO.
Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad en de erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband zullen worden genomen.
3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige

dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat ook zij in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het Centrum voor Werk en Inkomen. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vakatures regelingen uitgewerkt. Bij het aanstellingsbeleid zullen kandidaten uit andere sectoren uit de haven voorrang krijgen boven derden. De bestaande selectiecriteria blijven echter onverkort van toepassing.
5. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
6. De onderneming zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossingen van de werkgelegenheidsproblematiek.
7. Op verzoek van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties zal (éénmaal per jaar) met de erkende vakorganisaties over huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg worden gepleegd.
Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.
Eénmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
8. Mocht om economische reden overgegaan moeten worden tot het beëindigen of niet verlengen van het dienstverband, dan zullen betreffende medewerkers als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures ingevuld moeten worden, mits er een redelijke match is tussen de vaardigheden van de werknemer en de vereiste vaardigheden voor de functievervulling waarbij leeftijd geen selectiecriterium is.

BIJLAGE 1
Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort e.v.

Inhuur van derden
Het beleid van EECV is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteiten van EECV behoren, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Het is mogelijk om voor fluctuaties in werkzaamheden op korte termijn personeel van derden in te huren, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:
Inzet van inhuurpersoneel binnen de operationele afdeling "van onder af' op enkelvoudige of eenvoudige combinatiefuncties (voornamelijk tremmer, bootsman, laadschoprijder). Ten aanzien van de inzet van medewerkers op de laadschop is het uitgangspunt dat het werken met de laadschop in principe in eerste instantie wordt uigevoerd door medewerkers van EECV;
Inzet van inhuurpersoneel binnen de technische dienst op basis van pieken in het werkaanbod, de prioriteitstelling en de op dat moment beschikbare capaciteit binnen EECV;
Opleidings- en ervaringseisen op basis van de functie-indeling en beoordelingscriteria;
Veiligheidseisen.

Het is mogelijk personeel van derden in te huren op basis van detachering om te kunnen voldoen aan een capaciteitsbehoefte voor een periode van maximaal 3 jaar.

In de navolgende gevallen is het mogelijk activiteiten uit te besteden: Portiers- en bewakingsdiensten;
Extra schoonmaakwerkzaamheden bij calamiteiten; Nieuwbouw;
Garantiewerk;
Schilderswerk;
Specialistisch onderhoud of reparatie, waarvoor de kennis en vaardigheden niet bij EECV voorhanden zijn;
Het inzetten van gespecialiseerde apparatuur; Incidenteel onderhoud van grote omvang;
Calamiteiten

Tevens kan in geval van probleemsituaties binnen het technisch personeelsbestand (plotselinge tijdelijke afwezigheid c.q. tekort aan eigen personeel) een beroep op derden worden gedaan.

EECV verstrekt periodiek aan de OR, de vakorganisatie en BAB een overzicht van de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden.

EECV zal bij inhuur van operationele medewerkers als eerste inhuren bij RBS, Smit, Havenservice en ABC (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EECV om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EECV zal maximaal 15% van de vaste bezetting zijn van de daadwerkelijke bezetting op dag basis (0-24uur). Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EECV, VCH) om kwaliteit, werkgelegenheid en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

ESD-SIC BV
Looptijd: 1-6-2018 t/m 30-5-2020
90 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218847

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever
5. Uitzendkrachten worden in de toekomst bij voorkeur via uitzendbureau Start ingehuurd.

Artikel 45 Flex-krachten
1. Om fluctuaties in de productie als gevolg van marktontwikkelingen te kunnen opvangen, hanteert ESD-SIC een zogenaamde flexibele schil van circa 10%. Deze flexibele schil wordt deels ingevuld met tijdelijke contracten, die bij gebleken geschiktheid van de betreffende werknemers en als de marktontwikkelingen dit toelaten, worden omgezet in vaste dienstverbanden.
2. Voor het overige wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten, die vanaf de eerste dag van tewerkstelling voor wat betreft de beloning en overige arbeidsvoorwaarden (exclusief pensioen) de cao van ESD-SIC zullen volgen. Werkgever zal alleen gebruikmaken van uitzendorganisaties die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.
3. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan inleenkrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
4. Onder "inleenkrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Onder inleenkracht wordt niet verstaan bedieningspersoneel van gespecialiseerde machines en/of hulpwerktuigen.
5. De werkgever zal de ondernemingsraad tenminste tweemaal per jaar informeren over:
a. naam en adres van degene(n) bij wie de inleenkrachten in dienst zijn of van degene(n) die de inleenkrachten ter beschikking stelt (stellen);
b. de vergunning als bedoeld in lid 5;
c. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
d. aantal, namen en leeftijden van de inleenkrachten;
e. de arbeidsvoorwaarden van de inleenkrachten.

Artikel 55 Werkgelegenheid
4. Vacaturevervulling
Om de werknemer in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, zal de werkgever de werknemers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen. De werkgever zal de werknemer daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten, die, al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die ertoe geleid hebben, na of onder werktijd plaats vonden. Indien door het CWI niet kan worden voorzien in de vacaturevervulling, kan de werkgever gebruik maken van een wettelijk erkend uitzendbureau, met gelijktijdige verschaffing van de hierover relevante informatie aan de ondernemingsraad, met inachtneming van het gestelde in artikel 45.

6. Overleg over werkgelegenheid
Werkgever zal de vakvereniging (2 x per jaar) informeren over de algemene gang van zaken in haar bedrijf. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid en het milieubeleid. De vakvereniging zal op de hoogte worden gebracht van het investeringsbeleid, waarmee tevens de relatie winst- en werkgelegenheid aan de orde zal komen. Daarbij zal de vakvereniging over de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de onderneming worden geïnformeerd. Bij de daartoe te houden bespreking zullen in ieder geval op de agenda staan de totale personeelsbezetting, het percentage inleenpersoneel, de verwachtingen t.a.v. de personeelsbezetting en de eventueel te verwachten knelpunten op dit gebied. Daarnaast zullen op de agenda worden opgenomen informatie en overleg over werkomstandigheden,

werkoverleg en de interne milieuzorg. Als in samenhang met dit beleid, respectievelijk andere plannen, collectieve ontslagen worden voorgenomen, zal de vakvereniging informatie worden verschaft op basis van een onderzoek naar de bedrijfssituatie, waarvan de opdracht in overleg met de vakvereniging wordt geformuleerd.

Eska (Oude naam: Eska Graphic Board BV)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

300 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640253,,642501,/Eska%20cao%202020-2021.pdf

ARTIKEL 3 Verplichtingen van de werkgever
7. In ieder geval zullen in het sociaal jaarverslag worden opgenomen:
- het percentage overwerk;
- het percentage uitzendkrachten;
- het aantal tijdelijke dienstverbanden.

12. a. De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakorganisaties, werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst van de onderneming zijn (uitzendkrachten), tenzij het duidelijk werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel van tijdelijke aard of korte duur zijn of werkzaamheden zijn waarvoor geen eigen personeel beschikbaar gesteld kan worden.
De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers (uitzendkrachten) in dienst zijn dan wel van degene die de werknemers ter beschikking stelt;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal en zo mogelijk namen en leeftijden van de vreemde werknemers.

b. Voor uitzendkrachten geldt dat zij gedurende de inleenperiode op grond van de ABU-cao bij de werkgever recht hebben op de betaling zoals geregeld in Bijlage V. Naar aanleiding van deze afspraak bevestigt de werkgever het uitgangspunt dat structurele arbeidsplaatsen bezet worden door eigen werknemers.

BIJLAGE V Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel
(inleenpersoneel/uitzendkrachten)
Voor uitzendkrachten geldt dat zij gedurende de inleenperiode op grond van de ABU-cao bij de werkgever worden beloond volgens onderstaande systematiek en de inlenersbeloning van de ABU-cao.:
1. Toepassing van de salarisgroep overeenkomstig de functie/werkzaamheden, met inachtneming van artikel 7 lid 2 onder a uit de cao.
2. Tijdelijk personeel werkzaam in dagdienst, 2-ploegendienst respectievelijk 3-ploegendienst, wordt betaald op basis van 0,63% per gewerkt uur; indien en voor zover gewerkt wordt in de 2- en 3-ploegendienst, wordt deze betaling verhoogd met de betreffende ploegentoeslag.
3. Tijdelijk personeel werkzaam in de volcontinue dienst wordt per gewerkte dienst betaald op basis van 1/216 x 12 x maandsalaris en ploegentoeslag.
4. Overwerkbeloning wordt betaald volgens artikel 9 lid 3 en 9 lid 4 van de cao.
Indien in ploegendienst wordt gewerkt volgens het bepaalde in artikel 6 lid 3, wordt over de gewerkte uren volgens de cao ploegentoeslag betaald. Een uitzendkracht die werkt in ploegendienst en vakantie opneemt, krijgt de ploegentoeslag doorbetaald.
5. Boven de beloning als vermeld onder de punten 1 t/m 4 komt alleen vakantietoeslag op het niveau van 8,33% naar rato van gewerkte uren.
6. Vrijaf op het niveau van 25 dagen per jaar voor dagdienst, 2- en 3-ploegendienst en 25 dagen per jaar voor 5-ploegendienst naar rato van gewerkte uren.
7. Vakantiereservering: Het aantal werkbare dagen voor dagdienst, 2- en 3-ploegendienst is vastgesteld op 206 dagen per jaar, hetgeen overeenkomt met een reservering van 12,13%. Het aantal werkbare dagen voor de 5-ploegendienst is vastgesteld op 191 dagen per jaar, hetgeen overeenkomt met een reservering van 12,56%.
8. Opleiding van uitzendkrachten:
Als ESKA aangeeft dat een uitzendkracht tijdens de uitzendperiode een aanvullende opleiding moet volgen dan worden de kosten van die opleiding en de uren van die opleiding vergoed door ESKA. Noodzakelijke opleidingen voorafgaand aan de inzet van uitzendkrachten zijn de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau als werkgever en de uitzendkracht.
9. Toepassing van de salaristabellen conform de op dat moment van toepassing zijnde cao.

Essentra Extrusion (voorheen Enitor)
Looptijd: 1-9-2018 t/m 30-9-2019

225 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6849,,7490,/Essentra%202018%20-%202019.pdf%20.pdf

Bijlage 7 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN
7. Inleenkrachten
Essentra Extrusion beloont inleenkrachten (18-22 jaar) die enkel inpakwerkzaamheden doen en niet onder het eigen FUWA-raster vallen, op 110% van de ABU-CAO zoals die geldt/gold ten tijde van het afsluiten van dit CAO-akkoord. Het beleid is gericht op tijdelijke invulling van (inpak-)werkzaamheden vanwege de aard hiervan. Als er wijzigingen plaatsvinden in de ABU-CAO om-trent het karakter van het beloningsniveau die ertoe leiden dat het beloningsniveau uitkomt boven het niveau van 110% van de ABU-CAO zoals die geldt/gold ten tijde van het afsluiten van dit CAO-akkoord, dan vervalt de afspraak omtrent de “110%” en volgt Essentra Extrusion het regu-liere beloningsniveau uit de dan geldende ABU-CAO.
Inleenkrachten die ingezet worden op een FUWA ORBA-functie geldt dat zij vanaf de 1e werkdag zullen worden beloond volgens conform de CAO met betrekking tot salaris, toeslagen, arbeidstijd, kostenvergoedingen (voor zover het uitzendbureau deze vrij van loonheffing en premies kan betalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie), algemene loonsverhoging en jaarlijkse verhoging (beide zowel qua hoogte als tijdstip als bij de werkgever). De werkgever zal bij het uitzendbureau nagaan dat de inleenkracht conform de CAO wordt betaald.
Indien niet tijdig in een vacature kan worden voorzien of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan gebruik gemaakt worden van inleenkrachten. Over de toepassing van dit lid zal met de ondernemingsraad worden overlegd.
Het streven van de werkgever is erop gericht de inzet van inleenkrachten tot een verantwoord mi-nimum te beperken. Onder normale omstandigheden zal het percentage inleenkrachten zeker niet boven de 5% van het totale personeelsbestand uitkomen. Mocht dit onverhoopt wel het geval zijn dan zullen partijen met elkaar in overleg treden over de beperking van het aantal inleenkrach-ten.

Essity Operations Cuijk (voorheen SCA Hygiene Products Cuijk)
Looptijd: 1-4-2015 t/m 31-12-2019

275 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/56290,,64456,/Essity%20Cuijk%202015%20-%202019.pdf

ARTIKEL 2. ALGEMENE VERPLICHTINGEN
2. Algemene verplichtingen van de Werkgever
i. De werkgever zal er bij het afsluiten van uitzendovereenkomsten op toezien dat de geldende cao wordt toegepast. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus.

ARTIKEL 6. AANVANG/EINDE DIENSTVERBAND
6. Voorafgaande uitzendrelaties
Omdat ziekte niet als onderbreking van het uitzendcontract wordt beschouwd, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaande aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt 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. Daarbij geldt dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Essity Operations Gennep (voorheen SCA Hygiene Products Gennep BV)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020

153 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/65260,,78692,/Essity%20Operations%20Gennep%202018%20-2020%20.pdf

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever
6. Eens per half jaar zal de werkgever met de ondernemingsraad de hierna volgende onderwerpen evalueren en beleid en de verwachtingen over de komende zes maanden bespreken:
- de duur en de omvang van het inlenen van arbeidskrachten;
- de aard en de omvang van tijdelijke dienstverbanden;
- de ontwikkeling van deeltijdarbeid;
- de aard en omvang van uit te besteden werk;
- de duur en de omvang van het overwerk.

De werkgever werkt alleen samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Bijlage VII Reglement Levensfaseverlof
Algemeen.
1. Levensfaseverlof (LFV) is een bijzondere vorm van verlof en maakt deel uit van het levensfasebeleid van de werkgever. Het LFV wordt ingevoerd met ingang van 1 januari 2014.
a. Het LFV maakt het voor de werknemer in alle levensfasen mogelijk om voor een bepaalde periode structureel minder te werken en keuzes te maken in de balans werk-privé / belasting-belastbaarheid.
b. Bij het LFV past de werkgever de werkzaamheden zodanig aan en/of breidt de vaste bezetting (formatie) zodanig uit, dat dit verlof praktisch uitvoerbaar is en niet leidt tot een verhoogde inzet van uitzendkrachten.

Essity Operations Hoogezand (voorheen SCA Hygiene Products Hoogezand BV)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

350 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218423

ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
8. Uitzendkrachten
De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
Met ingang van 1 januari 2014 zal de werkgever voor nieuwe uitzendkrachten niet meer de ABU-cao hanteren voor de eerste 26 weken. Vanaf dat moment wordt de handelwijze die van toepassing was vóór de afspraak met de OR weer in acht genomen.

ARTIKEL 6 - WERKGELEGENHEID
1.c. Onder 'ingeleende flexkracht' wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

5. Sociaal beleid
a. De werkgever zal de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens zullen onder andere mede worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- ingeleende flexkrachten;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelingssystemen en overwerk.

BIJLAGE V PROTOCOLLEN
1. Werkdruk
De Bestuurder en de OR zullen erop toezien dat de Arbodienst regelmatig, 1x per twee jaar, een werkdrukmeting doet. De uitkomsten van de meting zullen met de OR worden overlegd en waar nodig leiden tot beleidsaanpassing. Per situatie wordt bekeken of er noodzaak is tot vervanging en/of aanvulling van de bezetting. Het onderwerp werkdruk wordt een vast agendapunt in de overlegvergadering met de OR. Naast de inzet van Planbition voor het beter inzetten van gekwalificeerde uitzendkrachten zijn er meerdere initiatieven afgestemd om de werkdruk op verschillende plekken in het bedrijf beter onder controle te krijgen. Partijen hebben afgesproken dat zowel via het project duurzaam actief aandacht wordt besteed aan werkdruk, o.a. van de TD/TSS. Daarnaast zal in 2018 een nieuwe PMO worden uitgevoerd, waarin ook werkdruk gemeten wordt. Op basis van de uitkomsten van dit PMO zullen er gerichte acties kunnen worden vastgesteld om de werkdruk te verminderen. Tevens zal Essity Operations Hoogezand haar leidinggevenden vragen gericht aandacht te hebben voor dit onderwerp en zullen in het MT de mogelijke actieplannen worden opgevolgd. De OR wordt geïnformeerd over de resultaten.

9. Uitzendkrachten
Essity zal zich, evenals in voorgaande jaren, blijven inspannen om daar waar mogelijk uitzendkrachten in dienst te nemen. Daarnaast zal Essity zich met Adecco meer inspannen om haar uitzendkrachten met passende opleiding en ervaring in te zetten. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de nieuwe plantool Planbition. Naar verwachting zal deze tool in staat zijn om leidinggevenden en Adecco beter te begeleiden bij het plannen van de inzet van uitzendkrachten. Essity verwacht dat deze inzet een positief effect zal hebben op de werkdruk. De OR wordt van de ontwikkelingen op de hoogte gehouden.

Essity Operations Suameer (voorheen SCA Hygiene Products Suameer BV)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

60 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4051,,3858,/Essity%20Operations%20Suameer%201-1-2018%20-%2031-12-2019.pdf%20.pdf

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever
14. De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen, die niet in zijn dienst zijn, tenzij het werkzaamheden betreft, die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel werkzaamheden waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld, of een geval als bedoeld in lid 13. Mede in het kader van de Wet werk en zekerheid zal met name vermeden worden dat structurele arbeidsplaatsen door tijdelijke plaatsen bezet gehouden worden.
De werkgever zal werken met uitzendbureaus die beschikken over een NEN-certificering en die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
Uitzendkrachten die na een periode van afwezigheid terugkeren in dezelfde of een vergelijkbare functie en geen leertijd nodig hebben, worden op dezelfde wijze ingeschaald als voor hun vertrek het geval was.
15. Eens per half jaar zal de werkgever met de ondernemingsraad de hierna volgende onderwerpen evalueren en beleid en de verwachtingen over de komende zes maanden bespreken:
- de duur en de omvang van het inlenen van arbeidskrachten;
- de aard en de omvang van tijdelijke dienstverbanden;
- de ontwikkeling van deeltijdarbeid;
- de aard en omvang van uit te besteden werk;
- de duur en de omvang van het overwerk.

Bijlage III Protocollen
VIII Uitzendkrachten
Met ingang van 30 maart 2015 volgt de werkgever voor wat betreft de beloning van uitzendkrachten de afspraken over de inlenersbeloning uit de ABU-cao.
Essity zal zich, evenals in de afgelopen jaren, blijven inspannen om daar waar mogelijk en bij gebleken geschiktheid uitzendkrachten in dienst te nemen. Essity zal op het periodiek overleg duidelijk maken voor welke (deel)functie en volgens welke indeling de uitzendkrachten worden betaald.

Eternit
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 19-5-2020

125 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572542,,624962,/Eternit%20ttw%202019-2021.pdf

10. Werkgelegenheid ingeleende arbeidskrachten
De werkgever zal alleen indien werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze niet met het aanwezige werknemersbestand tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruik maken van uitzendkrachten. Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten zal de beloning bestaan uit:
- schaalsalaris;
- vakantiegeld;
- reservering opbouw vakantiedagen;
- arbeidsduur op basis van 38 uur;
- eventuele ploegentoeslag;
- eventuele overwerktoeslag

In Nederland gevestigde uitzendbureaus moeten NEN gecertificeerd zijn. In het buitenland gevestigde uitzendbureaus moeten gecertificeerd zijn volgens de in het land van vestiging geldende certificeringsnormen.
Werkgever zal geen gebruik maken van een zogeheten payroll constructie.

Etex Buidling Performance (voorheen Siniat)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-5-2020 ttw versie 8-6-2020

85 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/582808,,626038,/Etex%20Building%20Performance%20Cao%202018-2020%20.pdf

Artikel 2a Werkgelegenheid
6. Uitzendkrachten
Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond conform de cao voor Etex BP, inclusief de daarbij behorende bepalingen met betrekking tot de periodieke salarisherziening. Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor werkgever te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek. In deze situatie behoudt de uitzendkracht dus zijn ervaringsjaren. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen de onderneming van werkgever actief zijnde uitzendkrachten.

10. Sociaal beleid
a. De werkgever zal de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en in het bijzonder over het gevoerde sociaal beleid. Bij de gegevens moeten onder andere worden betrokken:
- De personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- Programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- Aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
- Aantal ingeleende arbeidskrachten.
b. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de OR aan het personeel verstrekt.

Etos BV Winkelpersoneel van
Looptijd: 1-4-2015 t/m 31-3-2016

2.200 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214696

Protocol Uitzendkrachten
De intentie van de werkgever is om uitzendkrachten na een half jaar uitzendperiode in dienst te nemen.

Etos BV - Distributie-organisatie
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-3-2021

140 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/826692,,650719,/CAO%20Logistics%20Etos%202019-2021GetekendeVersie.pdf

Artikel 5 SALARISGROEPEN EN FUNCTIE INDELING
2. Salaristabellen
1.a. In bijlage 2 is opgenomen:
Instroomschaal A voor medewerkers die:
- op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden;
- als uitzendkracht op of na 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

Instroomschaal A voor medewerkers die:
- vóór 23 maart 2015 in dienst zijn getreden;
- als uitzendkracht vóór 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

Protocol Behandeling uitzendkrachten
Etos streeft ernaar de onderlinge samenwerking en collegialiteit tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers voortdurend te bevorderen. Direct leidinggevenden zijn zich hiervan bewust en gedragen zich daarnaar in woord en daad.
Verschillen in behandeling tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers zullen beperkt worden tot verschillen die voortvloeien uit de aard van de werkzaamheden, de inzet(baarheid) van de uitzendkracht en/of de aard van het dienstverband.

Tijdens het halfjaarlijks overleg tussen Etos en de bonden zal de inzet van de uitzendkrachten besproken worden. De voor de discussie relevante informatie (bv de grafiek 'aanvraag per dag') zal daarbij gedeeld worden.
De intentie van de werkgever is om uitzendkrachten na een half jaar uitzend-periode in dienst te nemen.

BIJLAGE 2 Salaristabel distributie-organisatie
Salaristabel I, geldende voor de werknemers die vóór 19 juni 2006 in dienst zijn getreden.

Instroomschaal A voor medewerkers die
- op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden
- als uitzendkracht op of na 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

Instroomschaal A voor medewerkers die
- vóór 23 maart 2015 in dienst zijn getreden
- als uitzendkracht vóór 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

Met ingang van 19 juni 2006 is Instroomschaal A van toepassing voor de functie van magazijnmedewerker en vergelijkbare productiegerelateerde functies.
Deze schaal geldt voor zowel uitzendkrachten als werknemers met een dienstverband met Etos.
De A-schaal is maximaal 52 weken van toepassing.

Het recht op arbeidsduurverkorting (zie artikel 17) zal worden uitbetaald aan de werknemers die volgens de A-schaal beloond worden.

Voor werknemers die volgens de A-schaal beloond worden zal de hoogte van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en de overwerkvergoeding worden gebaseerd op het basisuurloon, vermeerderd met het recht op ADV, omgerekend in een bedrag per uur.

Etos en de vakorganisaties zullen jaarlijks de toepassing van deze schaal met elkaar evalueren. Etos zal daarbij een rapportage verzorgen omtrent de aantallen eigen werknemers die door Etos in de A-schaal in dienst zijn genomen, alsmede over het moment waarop deze eigen werknemers (zullen) worden bevorderd naar de C- schaal.

PROTOCOLLEN

Verhouding vaste medewerkers en flex medewerkers

Partijen doen tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk onderzoek naar de verhouding tussen het aantal vaste medewerkers en het aantal flex medewerkers. Over de uitkomst daarvan voeren zij overleg. Indien partijen afspreken dat flex medewerkers in dienst worden genomen, komen de flex medewerkers die het langst bij Etos hebben gewerkt bij gebleken geschiktheid als eerste daarvoor in aanmerking. Partijen streven ernaar dit onderzoek af te ronden binnen een half jaar na ondertekening van het bereikte principe-akkoord over de Etos Cao Distributie 2019- 2021.

Eurofins Agro Testing Wageningen (voorheen BLGG BV)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 1-4-2020

260 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/98544,,131245,/CAO%202019-2020%20definitief.pdf

1 BEGRIPPEN
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
20. Een uitzendkracht is een werknemer die door een uitzendorganisatie ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De uitzendkracht is in dienst van en heeft een arbeidsovereenkomst met de uitzendorganisatie.
21. Een payroll kracht is een werknemer met een 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. De payrollovereenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.

ARTIKEL 23 GEBRUIK UITZEND- EN PAYROLLKRACHTEN
De werkgever zal slechts gebruik maken van flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) in die gevallen:
a. waarin de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerk(st)er niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen
b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.
Voor flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) wordt een beloning overeengekomen die gebaseerd is op de taakstelling en de Eurofins Agro belonings- en salarisstructuur.

Europ Assistance Nederland
Looptijd: 1-10-2010 t/m 30-9-2012

200 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8348.PDF

Artikel 1B Werkingssfeer
c) Niet onder deze CAO vallen:
- vakantiewerkers
- stagiaires
- personen die werkzaam zijn op basis van een leer- of een stageovereenkomst
- personen die werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht
- uitzendkrachten; wel is artikel 6 lid 5 van toepassing op uitzendkrachten

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werkgever
5. Uitzendkrachten
De werkgever zal geen onderscheid maken tussen uitzendkrachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van onderstaande elementen van beloning in deze CAO zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst (artikel 22 lid 5 CAO voor uitzendkrachten 2004-2009):
Salaris en salarisaanpassing;
Resultaatafhankelijke uitkering (met inachtneming van het bepaalde in artikel 34, lid 6);
Overwerkvergoeding en werktijdentoeslag;
Reiskostenvergoeding.

Artikel 11 Uitzendkrachten
De periode dat de werknemer als uitzendkracht in dezelfde functie voor Europ Assistance heeft gewerkt maakt onderdeel uit van de proeftijd.

European Bulk Services EBS

Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2019

230 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/91398,,119006,/CAO%20EBS%2001012015%20tm%2031122019.pdf

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

EBS zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage 1).

Artikel 15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal EBS primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot
andere maatregelen. Als andere maatregelen nodig zijn zal EBS in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.

Artikel 21: Ploegsterkte

2. Voor werknemers van inhuur derden zoals beschreven in Bijlage I gelden de regels zoals van toepassing voor de werknemers van werkgever.

Bijlage I: Gedragscode inhuur derden

Het beleid van EBS is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die hiermee tot de kernactiviteiten van de EBS behoren, door eigen personeel zullen worden uitgevoerd.
Ten aanzien van portiers- en bewakingsdiensten zal EBS, indien dit niet door eigen personeel kan worden uitgevoerd, gebruik maken van de diensten van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein. Over de keuze van de dienstverlener zal overleg worden gevoerd met de Ondernemingsraad.

Inhuur afspraken

EBS zal bij inhuur van werknemers conform het bijgevoegde overzicht als eerste inhuren bij RTW, Smit, Havenservice, ABC en RBS10 (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de ORNAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EBS zal maximaal 20% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde en zal van "onder af' worden ingezet.
Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EBS, VCH) om kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

OVERZICHT KERNACTIVITEITEN, INHUUR EN UITBESTEDING OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN

Kernactiviteiten (altijd eigen mensen)

- Kraanmachinisten
- Schipper op drijfkraan
- Weger op weegtoren
- Bandenkras
- Operator treinstation
- Silocommando
- Proco

Inhuur (eigen mensen of inhuur)

- Tremmen en of vegen binnenboord

Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer binnenboord

- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer op de wal

- Grote laadschop op de stort en afslag (inclusief bediening bandencircuit)*
- Bootsman*
- Terreinbeladen Lichterbeladen/stortpijpen
- Bediening pneumaten
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto's
- Schoonmaken cellen EP*

*
Alleen toegestaan na toestemming Ondernemingsraad obv overzicht met namen en certificaten.

10 RBS zal in de gelegenheid worden gesteld zich als potentiële toeleverancier te presenteren en wordt bij gebleken geschiktheid definitief toegevoegd aan de "voorkeur" toeleveranciers.

Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)
- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc..
- Opzakken
- Open en dichtleggen wagons (daarbij moet altijd een eigen operator aanwezig zijn die de taak "treinstation" beheerst).

In geval van:
- nieuwbouw van grote omvang (na positief advies O.R.);
- garantiewerk;
- schilderwerk van grote omvang (na positief advies O.R.);
- zeer specialistisch onderhoud of reparaties, waarvoor de kennis en vaardigheid niet in het bedrijf voorhanden is, gezien het zeer incidentele karakter van deze werkzaamheden;
- het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
- incidenteel onderhoud van zeer grote omvang (na positief advies O.R.);
- calamiteiten;

zal een beroep kunnen worden gedaan op derden.

EBS zal, in aansluiting op artikel 7 van deze CAO aan vakorganisaties een lijst doen toekomen van bedrijven waar deze inhuur zal plaatsvinden.

Per maand zal EBS aan haar O.R. en Cao-partijen een overzicht verstrekken, waaruit de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden blijkt.
Indien daaraan behoefte bestaat, zal een evaluatie van het gevoerde beleid plaatsvinden.

Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) Beambten
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018
70 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217552

Artikel 21: Salarisgebouw

Met ingang van 1 januari 2002 worden de werknemers op basis van hun functie ingedeeld in een van de salarisgroepen van het salarisgebouw (zie intranet). Het instroomloongebouw wordt weer aangevuld met schaal 1 voor de tijdelijke ingehuurde krachten.

Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) Operationele medewerkers
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

290 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/102372,,137010,/EMO%20CAO%20operationele%20medewerkers%202019%20.pdf

Artikel 1.11 Te werk te stellen medewerkers
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Ar-beidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van medewerkers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel door derden opgenomen in Bijlage (inhuur derden).

Artikel 2.6 Droge bulk in/uitleen
Partijen zijn bereid tot wederzijdse in/uitleen in de droge bulk in extreme situaties.
Medewerkers van het ene droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol kunnen tot en met 2019 ingezet worden bij een ander droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol, mits er behoefte is bij het inlenende bedrijf en de medewerkers voldoen aan de vereiste kwalificaties en veiligheidsvereisten.

Artikel 4.3 Onderhoudsmonteurs
Procedure-afspraak betreffende bijlage B 1 van cao 2011-2013" inhuur en uitbesteding technische dienst".
Partijen zijn, conform advies van de werkgroep het erover eens, dat het aantal mensen van de kernbezetting afhankelijk is van een aantal factoren, zoals:
• toe- of afnemende manipulaties en daarmee gepaard gaande uitbreiding of inkrimping van het machinepark;
• veranderende ontwikkelingen in technologie;
• wisselende fysieke gesteldheid medewerker.
Het voor langere tijd vastzetten van het aantal medewerker, gezien het bovenstaande, kan problemen met zich meebrengen.
Partijen hebben vervolgens de volgende uitgangspunten bepaald om de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur te bepalen. Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:
• dat de kwaliteit van de uitvoering wordt geborgd;
• dat de huidige medewerkers werkzekerheid behouden en;
• dat de werkbelasting in balans met de werkdruk is;
• dat EMO-medewerkers de regie zoals zeggenschap en uitvoering blijven houden over hun werk op EMO-terrein en valt onder de werkingssfeer van de EMO cao.
• dat EMO medewerkers niet beconcurreerd worden door externe medewerkers op hun eigen werk.
Partijen hebben de volgende opbouw in werkzaamheden vastgesteld:
Kerntaken TD
1. Installatie- en werkverantwoordelijkheid m.b.t. veiligheid, betrouwbaarheid en kosten;
2. Planning en coördinatie van technische werkzaamheden;
3. Verstrekking van werkvergunningen
Taken MW (doelstellingen)
4. Rotating 90% zelf 10% uitbesteed
5. Uitlijning 85% zelf 15% uitbesteed
6. Constructiewerk 10% zelf 90% uitbesteed
7. Slijtdelen 5% zelf 95% uitbesteed
Overige kerntaken MW
8. Takelloods: transportbanden, staaldraden, keuringen en inspecties
9. Schrapers: onderhoud en verbeteringen aan schrapers
10. Smering en hydrauliek
De werkgroep heeft op basis van bovenstaande indeling in de werkzaamheden vervolgens de vertaalslag gemaakt naar de benodigde kernbezetting TD en heeft de volgende aanbevelingen gedaan over de samenstelling van de TD/werkplaatsen:
• 21 FTE voor de MW (waarvan 16 FTE voor 1 op 4 en 1 FTE voor schraperbeheer);
• 2 FTE voor de grijperhal;
• 4,8 FTE voor de smeerders/hydrauliek (en 1 detachering);

• 6 FTE voor de EW (en 1 detachering);
• 2 FTE voor het magazijn (en 1 medewerker vanuit EMO sociaal beleid);
• 3 FTE voor de garage.
N.B. 2 FTE voor de takelloods (onderhoud aan staaldraden, transportbanden e.d.) zijn onderdeel van de groep van 16 FTE voor de 1 op 4.

BIJLAGE 2 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN
INHUUR
Uitgangspunten
Het beleid van EMO is er op gericht de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarbij is het van belang dat de onderneming beter kan gaan inspelen op de fluctuaties in de markt en ontwikkelingen als automatisering en vergrijzing. De natuurlijke uitstroom (pensionering) zal gebruikt worden om tot een kleinere basisorganisatie te komen.
Het toekomstige aanbod van werk wil EMO met de kernbezetting uitvoeren zo nodig aangevuld met inhuur van derden (Kernbezetting= huidige medewerkers met beperkte herbezetting van de natuurlijke uitstroom).
EMO hanteert het principe dat alle basiswerkzaamheden zelf uitgevoerd worden met eigen personeel maar sluit het inhuren van derden niet uit. De verhouding 80% vast en 20% inhuur is een goede verhouding. Per spil zullen maximaal 7 inhuurkrachten ingezet worden.

Inhuur bedrijven en werkzaamheden
De inhuur vind plaats bij de volgende bedrijven ABC, HSR en Smit. Dit betreft de volgende werkzaamheden.
• Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, Cat329, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden
(N.B. waar Cat329 staat kan dit gelezen worden als Cat329 of vergelijkbare type indien typeaanduiding wordt gewijzigd door de fabrikant)

Uitbreiding inhuurmogelijkheden (tekst uit cao 2011-2013)
De huidige inhuurregeling wordt uitgebreid met de mogelijke inzet van inhuur op grote laadschoppen bij piekdrukte per 1 mei 2012. Voorwaarden: alleen bij piekdrukte en max twee inhuur per spil op grote laadschop, passend binnen huidige numerieke afspraken van maximaal 7 inhuurmedewerkers per ochtend-, middag- en nachtspil.
Het ingehuurde personeel kan worden ingezet op de gehele terminal en in samenwerking met de eigen medewerkers. Bij de gezamenlijke inzet genieten eigen medewerkers met kwalificaties de voorkeur bij de inzet op de (beste) machines.

UITBESTEDING
Naast de inhuur van personeel kan er sprake zijn van uitbesteding van werkzaamheden zoals het verrijden van partijen. Hiervoor zijn de inhuurafspraken niet van toepassing.
Voor de volgende werkzaamheden zullen medewerkers bij uitzondering samenwerken met derden die niet vallen onder de EMO-CAO.
• Verrijden van partijen bij storten vanuit boot kan bij de brug, kombi, wzi kraan of drijfkraan zijn, voor zover deze bemand zijn.
• Bijrijden van partijen bij bunkers, bruggen, combi`s, WZI kraan en drijfkraan, voor zover deze bemand zijn.
• Ter voorkoming van onduidelijkheden, het gaat om werkzaamheden van derden met vrachtwagens en groot kaliber dumpers (specialistische machines). EMO medewerkers rijden niet mee in de vrachtwagen-laadschop combinatie.

Binnenboord
Voor het werken binnenboord wordt nu gebruik gemaakt van twee stuks Cat 329. De bediening van deze machines kan door de erkende derden worden uitgevoerd. Zij dienen daarvoor over benodigde competenties te beschikken. Deze opleidingen gaan niet ten koste van opleidingstrajecten van eigen medewerkers.
Daarnaast kan EMO bij calamiteiten en pieksituaties extra capaciteit (machine) bij een erkende derde inhuren. Basis blijft dat EMO zelf beschikt over twee Cat 329 of vergelijkbare types.

Inhuur van deze machines betreft binnenboord werk en geen werk op het terrein. Voor deze werkzaamheden zal toeslag worden betaald aan inhuurmedewerkers (€ 12 per dienst).

Schoonmaken machines
Voor het schoonmaken van machines kan EMO onder voorwaarden gebruik maken van de diensten van derden (fa. Storm en Bakker Milieu). EMO zal dezelfde voorwaarden stellen aan deze inhuurbedrijven als aan de andere erkende derden.
De voorwaarden voor inzet zijn:
Tewerkstellingsvolgorde:
1) Eigen mensen
2) Erkende derden
3) Overwerkers

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao EMO
14. Diverse overige tussen partijen gemaakte afspraken:
f. Inhuur: Partijen zijn overeengekomen dat het oude artikel uit de cao 2013 inzake inhuur hernieuwd in de cao wordt opgenomen, zie bijlage “Regeling Tewerkstelling van Derden“.
g. Doorlopende artikelen
Het is een goed gebruik dat in het onderhandelingsresultaat enkel de wijzigingen worden geplaatst waarover overeenstemming is bereikt. De rest van de bestaande cao-afspraken blijven dan onaangeroerd van kracht indien er geen eindtijd aan een afspraak is gekoppeld. Echter in artikel 2.6 Droge bulk in/uitleen staat de eindtijd van de afspraak vast namelijk ‘eind 2018’. FNV Havens is bereid om op verzoek van EMO deze eindtijd te verlengen tot eind van de looptijd van deze cao-afspraak wetende ‘eind 2019’. Indien EMO de wens blijft behouden om deze afspraak te verlengen na 31 december 2019 dan kan EMO dit indienen als een cao-voorstel.

Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche
Looptijd: 1-1-2019 t/m 1-12-2023 ttw versie 18-1-2021

1.510 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/814595,,650391,/CAO%20EHB%202019%202023%20ttw%2015%20januari%202021%20Ingediend.pdf

Artikel 2 DEFINITIES
In deze CAO wordt verstaan onder:
5. “UITZENDKRACHT”: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemde in lid 1 van dit artikel.

Artikel 41 UITZENDKRACHTEN
Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, dan is de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche op deze uitzendkrachten onverkort van toepassing indien het betreffende uitzendbureau voor 75 procent of meer van het totaal aantal uitzenduren werkzaamheden verricht in de evenementen- en/of horecabeveiliging.

EverZinc Nederland (voorheen Umicore Nederland BV)
Looptijd: 1-5-2020 t/m 30-4-2021

67 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite92.scherm1007?mObj=21990&mSel=309052

BIJLAGE 3 WERKGELEGENHEIDSBELEID
Vacaturebeleid
d. De werkgever kan incidenteel gebruik maken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. In andere gevallen zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

BIJLAGE 18 PROTOCOLAFSPRAKEN
Flex werk
Het is niet de intentie van werkgever om alle uitzendkrachten tot de maximaal toegestane periode via een uitzendbureau in te huren. Als er vacatures zijn en de kandidaat past op het profiel dan kan betrokkene al na bijvoorbeeld een jaar een contract krijgen aangeboden. Maatwerk is ook hier het uitgangspunt.

Evonik Carbon Black Nederland BV
Looptijd: 1-4-2009 t/m 31-3-2012
50 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_6848.doc

ARTIKEL 2: Algemene verplichtingen van de werkgever
8. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst géén werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht;

een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over de volgende gegevens:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

F.

Facilitair en faciliterend Sodexo
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

743 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/726433,,647405,/CAO_voor_Facilitair_en_Faciliterend_Sodexo.pdf

5.10 Jubilea
Sodexo keert bij een aantal werkjubilea een eenmalig bedrag uit aan de medewerker. Jubileumdata en de bijbehorende uit te keren bedragen zijn als volgt:
• 12,5 jaar in dienst: 50% van het laatste periodesalaris als bruto uitkering ineens;
• 25 jaar in dienst: 100% van het laatste maandsalaris als netto uitkering ineens;
• 40 jaar in dienst: 200% van het laatste maandsalaris als netto uitkering ineens.
Een inleenperiode die aan de arbeidsovereenkomst vooraf is gegaan, telt niet mee in de jubileumjaren. De uitkering staat los van de viering van het jubileum. Hiervoor geldt de daarvoor bedoelde regeling die te vinden is op www.mijnsodexo.nl.

Facilitaire contactcenters
Looptijd: 1-10-2019 t/m 31-12-2021

15.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/720073,,647776,/CAO%20Facilitaire%20contactcenters%202019%20-%202021%20versie%2010.11.2020.pdf

Artikel 6.2 Duur van de arbeidsovereenkomst
Voor Medewerkers die in dienst treden bij bedrijf nadat zij werkzaam zijn geweest als uitzendkracht of payroll medewerker bij datzelfde bedrijf gelden de bepalingen rondom opvolgend werkgeverschap als omschreven in artikel 30.2.

Artikel 25 Compensatie pensioen
Voor zover er bij individuele Werkgever geen pensioenregeling op de Medewerker van toepassing is, ontvangt de Medewerker die een pensioenregeling had bij de uitzend- of payrollorganisatie waar hij voorafgaand aan zijn dienstverband bij Werkgever in dienst was (en gedurende die periode door Werkgever werd ingeleend), maandelijks een bruto compensatie ter hoogte van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie zoals die bij de uitzend- of payrollorganisatie voor hem werd afgedragen.

Artikel 30 Uitzendkrachten, inlenersbeloning en opvolgend werkgeverschap
Artikel 30.1 Beloning
Werkgever draagt zorg voor een gelijke behandeling van uitzendkrachten en eigen Werknemers die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie, ten aanzien van ten minste de volgende onderdelen:
a. het geldende periodeloon volgens het toepasselijke salaris/loongebouw;
b. van toepassing zijnde toeslagen voor overwerk, werken op onregelmatige tijden, of verschoven werktijd;
c. van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (gecompenseerd in geld of tijd);
d. loonsverhogingen, zowel wat betreft hoogte als tijdstip waarop hier aanspraak kan worden gemaakt;
e. kostenvergoedingen, zoals reis- en studiekosten en thuiswerkvergoeding,
f. periodieken, zowel wat betreft hoogte als tijdstip waarop hier aanspraak kan worden gemaakt,
g. bonussen en alle andere vergelijkbare incentives,
h. alsmede overige uit artikel 16 van de cao voor uitzendkrachten 2019-2021 genoemde bepalingen.
De Werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ingeleende uitzendkrachten minimaal worden beloond conform het bepaalde in deze cao.

Artikel 30.2 Opvolgend werkgeverschap
Als de Werkgever een voormalig uitzendkracht, iemand die via een uitzendformule (waaronder vervat alle begrippen waarbij het juridisch werkgeverschap bij een derde partij heeft gelegen dus in ieder geval omvattend begrippen als uitzenden, payrollen en verlengd uitzenden; al of niet na elkaar) werkzaam is geweest, in dienst neemt 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 Medewerker, die op basis van de uitzendformule bij werkgever heeft gewerkt en direct bij de Werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Fagron Services B.V.Spruyt Hillen BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2022

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/682319,,645448,/CAO%20FSNL%201%20juli%202020-%2030%20juni%202022.pdf

Artikel 5 Aanstelling en ontslag
5.4. Dienstverband voor bepaalde tijdsduur
Van artikel 7:668a lid 1 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 artikel 7:690 BW.
Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

Protocol- afspraken CAO 2020-2022
Tussen CAO-partijen zijn de volgende afspraken gemaakt:
2. Fagron Services BV heeft de intentie om uitzendkrachten die meer dan 1 jaar voor het bedrijf gewerkt hebben, voorrang te geven ten opzichte van externe kandidaten bij het invullen van vaste vacatures mits zij de vereiste kwalificaties en voldoende competenties hebben.
3. Binnen het bedrijf zal gedurende de looptijd van de CAO gemiddeld per jaar niet meer dan 20% uitzendkrachten ingezet worden.

Farm Frites International
Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2020

284 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/88725,,114876,/CAO%2001-01-2020%20tm%2030-06-2020%20getekend.pdf

Artikel 3 Werkingssfeer
Deze overeenkomst is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever en die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 10.
De bepalingen met betrekking tot de minimum salarissen, overwerktoeslagen, ploegentoeslagen en kostenvergoedingen zijn eveneens van toepassing op uitzendkrachten.

Artikel 41 Studiekostenregeling
Werkgever en medewerker hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor opleiding, training en vorming. Werkgever hecht belang aan opleiding, training en vorming voor haar medewerkers, uitzendkrachten en flexwerkers. Deze regeling geldt niet voor de arbeidspoolmedewerkers in een leer-werktraject (BBL). In het licht hiervan beslist werkgever na overleg ter zake met betrokkene(n) of een studie in aanmerking komt voor een studiekostenregeling.

Fedex
Looptijd: 1-10-2019 t/m 1-10-2022

3.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/647664,,644391,/CAO%20FedEx-TNT%202019%20FINAL.pdf

Bijlage 2 - FedEx Flexmodel

Artikel 2
Een uitzendkracht zal in het kader van het FedEx Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode dan 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde Ondernemingsraad worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be-)eindiging en omzetting
Artikel 3
Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 5
In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Fermacell
Looptijd: 1-7-2014 t/m 30-6-2017
85 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214516

B4.5 Werkkleding
Werkkleding is uitsluitend bedoeld om door de werknemer persoonlijk te worden gebruikt bij het uitoefenen van zijn functie.
In geval van uitzendkrachten kan het bedrijf kleding ter beschikking stellen. Na afloop van de tijdelijke betrekking dient de verstrekte bedrijfskleding ingeleverd te worden.
De bedrijfsleiding bepaalt, voor zover deze niet verplicht gesteld is, wie in aanmerking komt voor bedrijfskleding.
De werkgever zorgt voor een mogelijkheid om de vuile werkkleding te laten reinigen.

Soort kleding	Eerste verstrekking	Verstrekking per jaar
Werkschoenen	Een paar	Zoveel als nodig
Werkoveral + jas	Drie	Een per jaar
Werkbroek + jas	Drie	Een per jaar

Fibrant
Looptijd: 1-7-2020 t/m 31-3-2021

300 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/846902,,651409,/Fibrant%20CAO%202020-2021.pdf

Bijlage 8 Protocolafspraken voor de looptijd van deze cao

4a. Uitzendkrachten
Fibrant B.V. zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor Fibrant B.V.

4b. Flexibele arbeidskrachten
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Fibrant B.V. in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd.

Alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. 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;
- tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
- de arbeidsvoorwaarden.

FNV Horecabond
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/643434,,643501,/Cao%20FNV%20Horecabond%202021.pdf

WERKINGSSFEER
ARTIKEL 4
3. De in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers FNV zijn zoveel mogelijk van toepassing op Uitzendkrachten, die gelijke of gelijkwaardige functies vervullen. Leidend hierbij zijn de bepalingen uit de ABU cao hieromtrent.

(ON)BEPAALDE TIJD. PROEFTIJD
ARTIKEL 5
3. Geen proeftijd kan 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 en overeengekomen proeftijd een periode van twee maanden niet overschrijdt.

FLEXCONTRACTEN
ARTIKEL 18
1. Het aantrekken van uitzendkrachten, anders dan in geval van kortdurende vervanging of onvoorzienbare piekvorming in het werk, moet zoveel mogelijk worden beperkt.
2. De werkgever zal geen oproepcontracten, min/max-contracten, nul-urencontracten of thuiswerkcontracten afsluiten.

BIJLAGE VI (behorende bij artikel 75 CAO)
KLACHTENREGLEMENT

ALGEMENE BEPALINGEN
ARTIKEL 1
In dit reglement wordt verstaan onder:
Medewerker:
De persoon die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever. Gelijkgesteld met een werknemer wordt degene die aan de werkgever ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau, als stagiair werkzaam is, of meer in algemene zin anderszins persoonlijk bij de werkgever werkzaam is.

FNV Organisaties
Looptijd: 1-8-2019 t/m 31-12-2021

1.900 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/623801,,639922,/200034_fnv_cao_2019-2021.pdf

Werkingssfeer
Artikel 4
3. De in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers FNV zijn zoveel mogelijk van toepassing op Uitzendkrachten, die gelijke of gelijkwaardige functies vervullen. Leidend hierbij zijn de bepalingen uit de ABU cao hieromtrent.

(On)bepaalde tijd. Proeftijd
Artikel 5
3. Geen proeftijd kan 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 en overeengekomen proeftijd een periode van twee maanden niet overschrijdt.

FLEXCONTRACTEN
ARTIKEL 18
1. Het aantrekken van uitzendkrachten, anders dan in geval van kortdurende vervanging of onvoorzienbare piekvorming in het werk, moet zoveel mogelijk worden beperkt.
2. De werkgever zal geen oproepcontracten, min/max-contracten, nul-urencontracten of thuiswerkcontracten afsluiten.

BIJLAGE VI (behorende bij artikel 75 CAO) KLACHTENREGLEMENT
Algemene bepalingen
Artikel 1
In dit reglement wordt verstaan onder:
b. Medewerker: de persoon die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever. Gelijkgesteld met een werknemer wordt degene die aan de werkgever ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau, als stagiair werkzaam is, of meer in algemene zin anderszins persoonlijk bij de werkgever werkzaam is.

Fokus Exploitatie, Stichting
Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2021

2.750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570218,,622206,/Fokus%20cao%202020-2021.pdf

Artikel 25 Ingeleende werknemers
1 Onder 'ingeleende werknemer' wordt in dit verband verstaan: de natuurlijke persoon, die werk verricht binnen de Fokus-organisatie, zonder daarmee een arbeidsovereenkomst te hebben en die ook niet werkt in het kader van een door Fokus gesloten aannemingsovereenkomst.
2 Fokus draagt in haar organisatie, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende werknemers geen werk op, dat naar zijn aard door de eigen werknemers pleegt te worden verricht, tenzij het werkzaamheden betreft van een zodanige omvang dat deze onder normale werkcondities met het eigen personeel niet kunnen worden uitgevoerd.
3 Wanneer Fokus gebruik maakt van ingeleende werknemers, zal daarover ten minste twee keer per jaar nadere informatie aan de ondernemingsraad worden gegeven. Deze informatie zal in ieder geval gegevens omvatten omtrent:
- naam en adres van de uitlener(s);
- de aard van het werk;
- het aantal ingeleende werknemers;
- de arbeidsvoorwaarden;
- de vergunning van de uitlener(s), hem (hen) krachtens de wet verstrekt.

Bijlage VII Protocol
Flexpool
CAO-partijen studeren op een vorm van een (structurele) flexpool. Tevens dient er o.g.v. de WOR-afstemming plaats te vinden met de OR. Fokus en de vakorganisatie bespreken de voortgang uitkomsten en vervolgstappen van het roosterproject (na instemming OR) in relatie met de punten onder ad 1 ‘jaarurensystematiek’.

Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen (FSGIL)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

17.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/477872,,535843,/mantel%20cao%20FSGL%202019-2020.docx.pdf

DEEL A CAO voor de Groothandel in Horecaproducten (GHP)

Artikel 19 OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP BIJ INGELEENDE KRACHTEN
In het geval:
1. een werknemer eerst voor werkgever werkzaam is geweest als een extern ingeleende kracht (daaronder wordt begrepen alle situaties waarin deze werknemer feitelijk bij de werkgever werkzaamheden heeft verricht terwijl de werknemer formeel in dienst was van een derde partij, zoals uitzendkrachten in uitzendfase A, payroll-medewerkers, verlengde-uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers); én
2. deze werknemer daarna bij die werkgever in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst; én
3. die werkgever daarbij beschouwd zou moeten worden als een opvolgend werkgever zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 2 BW, dan telt (in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW) de gehele voorafgaande uitzendperiode/inleenperiode in fase A en/of fase 1 en 2, als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat de eerste arbeidsovereenkomst die rechtstreeks gesloten wordt tussen de werkgever en deze werknemer wordt beschouwd als de eerste verlenging (dat wil zeggen: de tweede arbeidsovereenkomst) binnen de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

DEEL B CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2019-2020

Artikel 9 Uitzendkrachten
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 27 tot en met 39, 49, 50 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 16 tot en met 20) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 26, 40, 41, 42, 44 tot en met 49, 55 tot en met 57) 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.

Artikel 13 Sociaal beleid en duurzame inzetbaarheid
3. 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 die hiertoe vergunning verkregen hebben van het Ministerie van Sociale Zaken.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.

Forbo Flooring BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

650 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/76648,,95874,/DEF%20CAO%20Forbo%20Flooring%202019-2020%20versie%204.0%2030102019%20wijzigingen%20geaccepteerd.pd.pdf

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever
3-6-1 De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband 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, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
3-6-2 Wanneer de werkgever gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
naam en adres en vergunningsnummer van de uitlener(s);
aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
het aantal ingeleende arbeidskrachten
de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
3-12 De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die zich houdt aan de landelijke wet en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op het door het uitzendbureau correct toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).
3-13 De werkgever zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken.

Forbo Novilon BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020
245 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/69824,,85723,/DEF%20CAO%20Forbo%20Novilon%202019.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
8. Sociaal beleid
Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever deze raad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- in het kader van opleiding wordt jaarlijks met de ondernemingsraad het opleidingsplan besproken. Beslissingen over opleiding van individuele werknemers worden genomen door de budgetverantwoordelijke manager. Bij een negatieve beslissing kan de werknemer zich wenden tot de directie. De directie volgt de procedure zoals omschreven in artikel 6A lid 3;
- beoordelingssystemen en overwerk;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim.
a. Het beleid van de werkgever is erop gericht het aantal uitzendkrachten in het bedrijf (met uitzondering van de stalenafdeling) tot een verantwoord minimum te beperken. Gedurende de looptijd van deze CAO (01-01-18 tot 31-12-18) zullen 30 uitzendkrachten doorstromen naar een vast dienstverband. Dit op voorwaarde dat de afspraak met betrekking tot het verantwoorde minimum wordt gerespecteerd en dat de benodigde productievolumes zich positief blijven ontwikkelen. Over dit onderwerp zal regelmatig overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.
b. Uitzendkrachten in de stalen afdeling en vakantiekrachten, die onder de vanaf eind maart 2015 wettelijk toegestane doelgroepen vallen, worden de eerste 26 weken beloond volgens de beloningsregeling van de ABU-CAO (instroomtabel en normtabel). Bij voortzetting van de uitzendrelatie na 26 weken wordt de CAO van toepassing. Forbo Novilon zal zich niet voor financieel gewin onttrekken aan haar afspraken met de bij ABU aangesloten uitzendondernemingen indien de inlenersbeloning zal wijzigen naar aanleiding van de ABU branche afspraken. De overige uitzendkrachten worden beschouwd als vakkrachten. Op deze vakkrachten zijn vanaf de eerste dag de belonings-, toeslagen- en arbeidstijdregelingen van deze CAO van toepassing. Op alle uitzendkrachten wordt vanaf de eerste dag dat men bij de werkgever werkzaam is de reiskostenregeling toegepast.
c. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie die die zich houdt aan de landelijke wet- en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken.
d. De werkgever zal periodiek nagaan dat, en toezien op, het door het uitzendbureau correcte toepassen van de arbeidsvoorwaarden op de uitzendkrachten (vergewisbeding).
e. Bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden uitzendperiodes en/of detacheringsperiodes bij Forbo Flooring/ Forbo Coevorden die voorafgaan aan de eerste arbeidsovereenkomst – voor de toepassing van de ketenbepaling – als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt. Deze afspraak is van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan of verlengd vanaf 1 april 2016.
f. Voor de duur van de CAO is afgesproken dat gestreefd wordt naar de participatie van:
(i) jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (≥18 en ≤26 jaar)
(ii) Doelgroepen uit de participatiewetgeving (WWB/WSW/Wajong)
(iii) Uitkeringsgerechtigden van 50+ en 56+
in totaliteit van 3 procent van het personeelsbestand.
Hierbij wordt samengewerkt met een externe begeleidingsinstantie. Deze doelgroepen worden minimaal ingeschaald in functiegroep I.

Bijlage VII Regeling Flexibel werken dagdienst Forbo-Novilon B.V.
Randvoorwaarden
De volgende randvoorwaarden gelden voor deze regeling:

– Werken op verplichte ATV, verplichte snipperdagen of feestdagen valt niet onder deze regeling.
– De arbeidstijdenwet mag niet worden overtreden.
– Voor uitzendkrachten worden separaat afspraken met gelijke strekking gemaakt

Fresenius Hemocare Netherlands BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2021
415 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218421

Artikel 1. Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
c. de persoon (m/v) in dienst van de werkgever ingedeeld in salarisschaal A t/m I. Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan stagiaire, inleen- en vakantiekracht;

Artikel 7. *Functiegroepen en salarisschalen*
8. Beloning inleenkrachten
a. De artikelen 7 en 8 van deze cao zijn van overeenkomstige toepassing op inleenkrachten die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan de werkgever, met dien verstande dat voor die inleenkrachten de bij hun functie geldende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.
b. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties die actief zijn binnen FHCN de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen FHCN actief zijnde inleenkrachten. In relatie hiermee zal FHCN uitsluitend gebruikmaken van de diensten van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.
c. De inleenkracht, die na onderbreking in dezelfde of een vergelijkbare functie terugkeert en geen leertijd nodig heeft, wordt op dezelfde wijze ingeschaald (loonschaal en periodiek) als bij zijn vertrek het geval was. Na succesvolle afronding van de leertijd wordt de inleenkracht alsnog op dezelfde wijze ingeschaald (loonschaal en periodiek) als bij zijn vertrek het geval was. Als de inleenkracht terugkeert in een andere functie, wordt hij voor wat betreft de beloning beschouwd als een nieuwe inleenkracht.

Bijlage 8 Protocolafspraken 2018-2021
3. Eenmalige toelage van € 500 bruto aan alle medewerkers uitkeren, inclusief uitzendkrachten met daarbij de volgende criteria voor uitzendkrachten:
- uitzendkrachten zijn ingepland in week 24 en/of 25 2018 en
- hebben de afgelopen 3 jaar minimaal 12 maanden bij Fresenius gewerkt.

Friesland Campina CAO inzake inzet van uitzendkrachten

Looptijd: 1-1-2010 t/m 31-12-2014

6.000 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_6455.pdf

CAO inzake
Inzet van uitzendkrachten binnen FrieslandCampina
Tussen FrieslandCampina enerzijds
en
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten,
De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
anderzijds
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Werkingssfeer
Deze overeenkomst heeft betrekking op de hierna onder C 2 genoemde arbeid binnen FrieslandCampina.
Voor de inleenkracht die op 31 december 2009 reeds uitzendarbeid verricht blijft de van kracht zijnde bepalingen van de betrokken cao van toepassing voor de periode dat deze inleenperiode wordt voortgezet. Na afloop van de inleenperiode herleeft deze bepaling indien de inleenkracht binnen drie maanden opnieuw wordt ingeleend.
De uitzendkracht die na zijn inleenperiode in dienst treedt bij een vennootschap behorende tot de organisatie van FrieslandCampina zal beloond worden conform de cao die voor die vennootschap geldt.

Artikel 2 Van toepassing zijnde C.A.O.-en
Binnen FrieslandCampina zijn vanaf 1 januari 2010 de navolgende C.A.O.-en. van kracht voor de daarbij vermelde bedrijfsonderdelen / activiteiten:

2.1
C.A.O. voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (BGV): voor de inleenkrachten per 1 januari 2010 of daarna werkzaam via Zutrans B.V. van FrieslandCampina alsmede alle inleenkrachten die op of na 1 januari 2010 door Zutrans B.V. tewerk worden gesteld op alle bedrijven van FrieslandCampina die niet werkzaam zijn in de kaasproductiebedrijven (zie C 2.2.) en werkzaam zijn op functies in:
• koelcel, inname en uitgifte;
• logistieke functies na gereed product
• logistieke functies met activiteiten naar, in en uit magazijnen / opslag gereed product.
Op de betrokken ingeleende krachten zijn de betreffende C.A.O. bepalingen van toepassing.
Zutrans B.V. is als inlenende vennootschap verantwoordelijk voor de toepassing van de C.A.O. BGV en de administratie richting de betrokken uitzendorganisatie en doorbelasting.

2.2
C.A.O. voor het Personeel werkzaam in het particulier Kaaspakhuisbedrijf (KPH): voor de inleenkrachten per 1 januari 2010 of daarna werkzaam bij FrieslandCampina Kaaspakhuizen BV alsmede alle inleenkrachten die op of na 1 januari 2010 door FrieslandCampina KaaspakhuizenBV
tewerk worden gesteld binnen de kaasproductiebedrijven in de navolgende functies:
• alle logistieke functies na het pekelbad.
• alle functies in de kaasveredeling, kaasopslagafdelingen en kaasverpakking.
Op de betrokken ingeleende krachten zijn de betreffende cao bepalingen van toepassing.
FrieslandCampina Kaaspakhuizen BV is als inlenende vennootschap verantwoordelijk voor de
toepassing van de C.A.O. KPH en de administratie richting de betrokken uitzendorganisatie en
doorbelasting.

2.3

C.A.O. voor de Zuivelindustrie: alle inleenkrachten die op of na 1 januari 2010 door FrieslandCampina tewerk worden gesteld in andere bedrijfsonderdelen dan onder C 2.1 en C 2.2 genoemd.
Op de betrokken ingeleende krachten zijn de betreffende cao bepalingen van toepassing.
FrieslandCampina is als inlenende vennootschap verantwoordelijk voor de toepassing van de C.A.O. en de administratie richting betrokken uitzendorganisatie en doorbelasting.

Artikel 3 Duur en vorm van de overeenkomst inzake inleen van uitzendkrachten
Deze overeenkomst gaat in per 1 januari 2010 en heeft een looptijd van 5 jaar te weten tot 1 januari 2015.
Gedurende deze periode is elk der partijen bevoegd overleg te voeren over de uitvoering van deze overeenkomst en deze overeenkomst te evalueren.
Zonder schriftelijke opzegging, ten minste 3 maanden voor afloop van deze overeenkomst, wordt deze overeenkomst telkens met de periode van één jaar verlengd.
Afspraken op bedrijfstakniveau zuivel Indien er binnen de bedrijfstak zuivelindustrie door de NZO en de vakorganisaties andersluidende afspraken worden gemaakt over de werkingssfeer van de C.A.O. voor de Zuivelindustrie dan zal deze overeenkomst eindigen en zal ten aanzien van de gevolgen daarvan tussen partijen betrokken bij deze overeenkomst overleg plaatsvinden.
C.A.O. voor het Personeel werkzaam in het particulier Kaaspakhuisbedrijf
Indien er geen nieuwe cao meer wordt afgesloten voor deze bedrijfstak dan zal overleg tussen partijen betrokken bij deze overeenkomst plaatsvinden teneinde de gevolgen hiervan te bespreken.

Frisia Zout BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-9-2020

70 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571554,,623710,/Frisia%20Zout%20Cao%202019-2020%20.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
8. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste arbeidsdag beloond volgens de cao voor Frisia Zout. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten tewerkstellen die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid. De werkgever zal zich er desgevraagd van vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden op de uitzendkracht toepast.

G.

GB Plange The Netherlands BV
Looptijd: 1-4-2013 t/m 31-3-2014
60 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9498.doc

5.B.3 Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten

a. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. Onder ingeleenden worden verstaan: werknemers van derden die op basis van een aannemingsovereenkomst tegen een vast uurtarief, in regie-uren verantwoord, tijdelijk bij de werkgever te werk worden gesteld.

b. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende krachten indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

c. De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom is gebruik gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.

d. Aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder de bepalingen van een CAO kunnen slechts werkzaamheden worden opgedragen op voorwaarde van, zo mogelijk voorafgaand, overleg met de ondernemingsraad. In een dergelijk geval zal de werkgever periodiek informatie verschaffen aan de ondernemingsraad. Daartoe zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over naam en adres van degenen die arbeidskrachten uitlenen, het aantal ingeleenden, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder de ingeleenden te werk worden gesteld.

Gebr. van Kessel
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019
210 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218718

Artikel 10 Overbruggingsregeling dienstverbanden voor onbepaalde tijd met overbrugging
9. Het inzetten van uitzendkrachten en/of ZZP-ers ter vervanging van de werkzaamheden van de werknemer die gebruik maakt van de overbruggingsregeling is niet toegestaan.

Artikel 57 Uitzendbureaus
De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer in de zin van titel 7.10 BW.

Uitzendwerk en uitzendkrachten
1. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA dan wel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
2. De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning op basis van functie indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen genoemd 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.

Inlenersbeloning:
De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b. De van toepassing zijnde arbeidsduu rverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
g. Toeslag voor roostervrij per uur wordt berekend aan de hand van de volgende formule: 128 uur* vast overeengekomen uurloon /2085,6

Artikel 59 Garantie Weder indienstneming
3. Onder het begrip dienstverband wordt ook gerekend een periode dat de werknemer in dienst is bij een uitzendbureau. De perioden van werken bij uitzendbureau(s) en de werkgever zelf dient dan tezamen minimaal 6 maanden te zijn.

Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-11-2021 ttw versie 22-1-2021

116.000 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/829237,,650767,/Wijzigingen%20CAO%20GGZ%202019-2021%20excl%20bijlage%20VI%20-%2031%20december%202020%20definitief.docx.pdf

Artikel 11 Verplichting t.a.v. uitzendkrachten

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

Gehandicaptenzorg
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 22-10-2020

180.115 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/645296,,643813,/CAO%20GHZ%202019-2021%20versie%20oktober%202020%20zonder%20wijzigingen%20bijhouden.docx.pdf

Artikel 17:4 Uitzendkrachten
De werkgever die uitzendkrachten inleent ('inlener'), vergewist zich ervan dat het uitzendbureau aan de arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld bij de inlener de arbeidsduur, lonen en vergoedingen zoals genoemd in hoofdstuk 7 en 9 van deze CAO toepast, zoals worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende organisatie (met uitzondering van de vergoeding voor ziektekosten (IZZ- regeling)).

Geldmaat (voorheen GSN)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021
285 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218460

2.1. De arbeidsovereenkomst
Van een tijdelijk contract naar een vast contract
In de wet staat dat Geldmaat een aantal tijdelijke arbeidscontracten met jou mag afsluiten voordat je eventueel een vast contract krijgt. De wet noemt dat de ketenregeling. Heb je eerst via een uitzendbureau voor Geldmaat gewerkt? Dan gaat de ketenregeling pas in op het moment dat je een contract bij Geldmaat zelf krijgt.

Dienstjaren en transitievergoeding
De jaren die je via een uitzendbureau bij Geldmaat hebt gewerkt tellen alleen mee bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding bij ontslag als:
• Geldmaat of het uitzendbureau jou heeft gevraagd bij Geldmaat in dienst te gaan.
In dit hoofdstuk lees je alles over je arbeidsovereenkomst en het loopbaanbeleid. We beschrijven de verplichtingen en gedragsregels die gelden binnen ons bedrijf en de afspraken tussen Geldmaat en de vakbonden. Verder informeren we je over wat er gebeurt bij een fusie of een reorganisatie.
En niet:
• als jij zelf hebt besloten in dienst te gaan bij Geldmaat;
of
• als je al een transitievergoeding van het uitzendbureau hebt gekregen.

Gemaksvoedingindustrie
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020 ttw versie 9-1-2019
3.315 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219116

Artikel 2 Definities
In deze CAO worden de volgende definities gebruikt.
2.5. Uitzendkracht
Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een derde, zoals een uitzendbureau, wordt ingeleend door een onderneming.

2.6. Standaard arbeidsduur
Hoeveel werkt de werknemer?
Standaard werkt de werknemer een vast aantal uren per dag, per dienst of per week. Pauzes van 15 minuten of langer tellen daarin niet mee. Hoe ziet de werkweek eruit?
- Dagdienst

De werknemer werkt 40 uur per week. Dit doet hij van maandag tot en met vrijdag, steeds 8 uur per dag. Daarnaast heeft hij 120 ATV-uren per jaar. Het gemiddeld aantal uren per week is 37,7 uur.
- Tweeploegendienst en drieploegendienst

De werknemer werkt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst. Daarnaast heeft hij 120 ATV-uren per jaar. Het gemiddeld aantal uren per week is 37,7 uur.
- Vijfploegendienst

De werknemer werkt gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.

Let op: uitzendkrachten hebben geen ATV. In plaats daarvan krijgen ze een hoger uurloon. Hun uurloon gaat omhoog door het te vermenigvuldigen met 40/37,7.

Artikel 9 Einde dienstverband
9.5. Uitzendkrachten
Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde tijdsduur, voor een bepaald werk of 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 beschikkingstelling 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 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen beschouwd worden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor een bepaald werk of een bepaald karwei.

Artikel 11 Hoeveel werkt de werknemer en op welke tijden?
Let op: pauzes van 15 minuten of langer tellen niet mee in de gewerkte uren, behalve in de vijfploegendienst. Daar krijgt hij de pauzes doorbetaald.
Let op: uitzendkrachten hebben geen ATV. In plaats daarvan krijgen ze een hoger uurloon. Hun uurloon gaat omhoog door het te vermenigvuldigen met 40/37,7.

Artikel 19 In welke loonschaal komt de werknemer?
19.3.Voor wie is de leeftijdsschaal van toepassing?
De leeftijdsschaal is van toepassing voor werknemers van 21 jaar (vanaf 1 juli 2019: 20 jaar) of jonger, die:
- een BBL-opleiding volgen, of;
- vakantiewerk verrichten voor een duur van maximaal 3 aaneengesloten maanden.

Voor uitzendkrachten geldt dat, in afwijking van het hiervoor genoemde, de leeftijdsschaal tot en met 1 juli 2019 van toepassing is.
In Bijlage B staan de leeftijdsschalen.

19.5. Een nieuwe werknemer of uitzendkracht

Is een werknemer of uitzendkracht nieuw in de Gemaksvoedingindustrie en is hij ingedeeld in functieschaal A, B of C? Dan komt hij in een speciaal loonschaal: de aanloopschaal. Vanaf 1 januari 2016 geldt dat hij maximaal 1 jaar in de aanloopschaal zit. De aanloopschaal staat in bijlage B van deze cao.

Artikel 23 Uitzendkrachten
23.1. Beloning voor uitzendkrachten
De inlenende werkgever zal zich ervan verzekeren dat inleenkrachten een beloning op CAO-niveau ontvangen.
CAO-partijen bevelen aan uitsluitend buitenlandse krachten in te schakelen via samenwerking met uitzendbureaus met het SNA-keurmerk. Op deze wijze kan negatieve imagoschade worden voorkomen die mogelijk ontstaat wanneer via andere kanalen buitenlandse uitzendkrachten worden ingeleend en daarbij niet de wettelijke- en CAO-regelgeving in acht worden genomen.

23.2. Werkzekerheid uitzendkrachten
Uitzendkrachten met groeipotentie krijgen na 1 jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden.

Artikel 668a
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

BIJLAGE B LOONTABELLEN
Leeftijdsschalen
De leeftijdsschaal is van toepassing voor werknemers van 21 jaar (vanaf 1 juli 2019: 20 jaar) of jonger, die:
- een BBL-opleiding volgen, of;
- vakantiewerk verrichten voor een duur van maximaal 3 aaneengesloten maanden.

Voor uitzendkrachten geldt dat, in afwijking van het hiervoor genoemde, de leeftijdsschaal tot en met 1 juli 2019 van toepassing is.

Gemeenten

Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-1-2021

154.100 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/79869,,100330,/cao%20tekst.pdf

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

I

• inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de cao Gemeenten van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;

P • payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW;

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER

1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.

2 De beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De beloning bestaat, naast de in artikel 8a lid 1 Waadi verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit:

de werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.

3 De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn beloning in lid 2 niet gelijk is aan de beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.

4 De toelage in lid 3 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:

A de hoogte van de bronnen in lid 2 die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en

b de hoogte van de bronnen in lid 2 die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.

5 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP plus een toelage. Deze toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.

6 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever checkt dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

Gemengde branche en speelgoedbranche
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-3-2012

21.314 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2011/65_2011_9_7562.doc

ARTIKEL 4 UITZENDKRACHTEN
(1) Indien de werkgever medewerkers inleent via een uitzendbureau dan dient dit uitzendbureau te voldoen aan de NEN 4400-norm.
(2) 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.

Genencor International BV
Looptijd: 1-3-2014 t/m 28-2-2015

65 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213852

ARTIKEL 4B Uitzendarbeid

a. Op uitzendkrachten zullen de eerste 26 weken de arbeidsvoorwaarden van de ABU cao van toepassing zijn. Na 26 weken zullen de arbeidsvoorwaarden van de Genencor cao integraal van toepassing zijn.
In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij Genencor bij laatstgenoemde als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau heeft gewerkt het navolgende:
Deze uitzendperioden worden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt:
- indien en voor zover de uitzendperiode bij Genencor uitsluitend onderbroken is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid en
- bij beëindiging en opvolging van de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau op grond daarvan is ontstaan.

b. Het voorgaande geldt niet in geval de werknemer langer dan 36 maanden bij Genencor werkzaam is geweest. Alsdan gelden de bepalingen terzake van de keten van arbeidsovereen-komsten als bedoeld in artikel 668a BW.
Genencor zal gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

Genpact
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

130 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/52012,,57615,/Genpact%20NL%20BV%20CAO%202019-2021.pdf%20.pdf

Artikel 1: Algemeen
2. Werkingssfeer
De cao geldt voor alle medewerkers van Genpact NL B.V. van wie de functie is ingedeeld in een van de salarisschalen, zoals opgenomen in bijlage I van deze cao. Voor uitzendkrachten geldt uitsluitend hetgeen bepaald is in artikel 2.1 lid e.
De cao is alleen van toepassing op:
- medewerkers in band 4 en 5.
Tenzij daar op individueel niveau afspraken over zijn gemaakt.

1.3. Definities
c. Medewerker:
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 15 resp. de schaal van vakantiewerkers als genoemd in bijlage I van deze cao. Als medewerkers in de zin van deze cao worden niet beschouwd stagiairs, uitzendkrachten en medewerkers boven band 4/salarisschaal 15.

Artikel 2: Relatie werkgever – medewerker
1. Verplichtingen van de werkgever
e. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten, hebben vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend recht op de volgende bij werkgever geldende arbeidsvoorwaarden:
- het naar tijdsruimte vastgestelde loon;
- de van toepassing zijnde arbeidsduur;
- toeslagen voor onregelmatigheid en consignatie;
- initiële verhogingen bij Genpact NL B.V.;
- kostenvergoedingen;
- de salarisherzieningssystematiek.

2.3. De individuele arbeidsovereenkomst
b. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij 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 voor bepaalde tijd met het uitzendbureau, voor wat betreft hetgeen in artikel 668a lid 1 BW is bepaald.

2.4. Proeftijd
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd, met uitzondering van een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden en een arbeidsovereenkomst aansluitend aan een uitzendperiode. De duur van de proeftijd bedraagt:
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar: een maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet op een kalenderdatum is bepaald: een maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd twee maanden.

Artikel 4: Beloning
4.e. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de salarisverhoging bij aanvang van het nieuwe kalenderjaar achterwege blijven. Bij een aaneensluitende uitzendperiode van 6 maanden of langer direct voorafgaande aan het dienstverband wordt

deze termijn meegenomen bij de bepaling van de datum in dienst.

Bijlage II Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden
Artikel 3 Deelnemers en deeltijders
1. De Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden is van toepassing op alle medewerkers in de zin van deze cao, met uitzondering van:
a) Uitzendkrachten;
b) Jeugdige medewerker voor tijdelijk danwel incidenteel werk;
b) medewerkers die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen krachtens de IVA/WAO.

Bijlage V Protocol 2019 Speerpunten
2. Flexwerk beperken tot incidenteel werk
Genpact NL B.V. en FNV delen de zorg over flexwerkers. Met betrekking tot het thema 'Vaste banen en inzet flex contracten' zal de bestaande cao-afspraak gehandhaafd blijven, waarbij inzet van flex contracten zoveel mogelijk beperkt wordt. In principe zal werkgever structureel werk ook met structurele arbeidsplaatsen invullen. Alleen indien werkzaamheden een duidelijk tijdelijk karakter hebben, zoals zwangerschapsverlof, verwachte krimp of tijdelijke projecten zal met flexwerkers worden gewerkt.

Gezondheidsdienst voor dieren
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2022

394 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/820962,,650416,/DEFINITIEF%20CAO%20GD%2001-01-2021%20tm%2031-12-2022.pdf

3.1 Individuele arbeidsovereenkomst
arbeidsovereenkomst.
2. Uitzendperiodes bij de werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst worden voor de toepassing van de geldende Wet en regelgeving beschouwd als één arbeidsovereenkomst.

11.2 Vergoeding Inleenkrachten
1. Uitzendkrachten
Reguliere uitzendkrachten worden ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep conform bijlage I van de CAO en ontvangen een bijbehorend uurloon; waarbij de roostervrije uren als toeslag op het uurloon wordt uitbetaald (toeslag 4,23% van het uurloon, over maximaal 40 uur per week). Daarnaast hebben uitzendkrachten als toeslag op het uurloon recht op 1% eindejaarsuitkering.
Na een inleenperiode van 9 maanden én de mogelijkheid tot kosteloze overname, wordt beoordeeld of er nog aanleiding is voor een inleenconstructie of dat er sprake is van een vaste formatieplaats. Als het een vaste arbeidsplaats betreft wordt deze vacant gesteld conform de Procedure Werving & Selectie. De inleenkracht kan als preferente kandidaat worden aangemerkt.

Givaudan Nederland BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

372 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/812026,,650245,/Definitieve%20cao%20Givaudan%202020-2021.pdf

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
l. Ingeleende arbeidskracht : de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan;

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
6. Uitzendkrachten.
De werkgever zal alleen indien de werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruik maken van uitzendkrachten. Vanaf dag een worden uitzendkrachten beloond conform cao Givaudan.

Glastuinbouw
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2019 ttw versie 27-9-2019

23.276 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/69834,,85643,/cao%20Glastuinbouw%201%20juli%202018%20tot%20en%20met%2031december%202019%20inclusief%202e%20TTW%20en%20incl.pdf

Artikel 1 Werkingssfeer
Lid 1 In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
a. Degene die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan glastuinbouw worden besteed. Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de openlucht plaatsvinden.
Lid 4 Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, zie verder artikel 54.

Artikel 3 Definities
Lid 25 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 lid 1.
Lid 26 Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detachering-bureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder lid 1 ter beschikking stelt van de werkgever.

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd
Lid 1 Ketenbepaling bij een contractduur tot en met 9 maanden
a. In afwijking van art. 7: 668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 1.c te noemen functies een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.
b. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1.a.
c. De ketenbepaling uit artikel lid 1.a is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende referentiefuncties uit het functiehandboek:

- Medewerker glastuinbouw I (tot 1 juli 2019), per 1 juli 2019:
- glastuinbouwmedewerker productie I;
- Medewerker glastuinbouw II (1 juli 2019), per 1 juli 2019:
- glastuinbouwmedewerker productie II;
- Teeltmedewerker I;
- Teelmedewerker II;
- Operator/machinebeheerder I;
- Operator/machinebeheerder II;
- Orderverzamelaar;
- Vorkheftruckchauffeur;
- Logistiek medewerker;
- Medewerker huishoudelijke dienst;
- Medewerker kantine.

Lid 2 Ketenbepaling bij een contractduur van 9 maanden en meer
a. Met toepassing van art. 7:668a lid 5 BW geldt dat voor de in lid 2.c genoemde functies binnen een periode van 36 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ieder met een duur van 9 maanden of langer kunnen worden aangegaan. Dit geldt alleen voor zover de functie in het bedrijf van de werkgever een seizoensmatig karakter heeft als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en waarvoor geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering ertoe leidt dat het voor de werkgever op zijn bedrijf niet mogelijk is om de werknemer een jaarrond arbeidsovereenkomst aan te bieden.
b. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 2.a.
c. De ketenbepaling uit artikel lid 2.a is van toepassing op de bedrijfsfuncties gebaseerd op de (referentie)functies uit het functiehandboek.
d. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- Op verzoek van werknemer overleggen werkgever en werknemer gedurende de derde arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel lid 2.a over het voortzetten van het dienstverband na afloop van de derde arbeidsovereenkomst. In geval van voortzetting van het dienstverband zal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van ten minste gelijke omvang in arbeidsuren met spreiding van de loonbetaling over 12 maanden.
- De werkgever bevestigt uiterlijk 1 maand vóór afloop van de derde arbeidsovereenkomst of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.
- De werkgever komt aan het verzoek van werknemer tot voortzetting van het dienstverband tegemoet, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten.
- De verplichting voor de werkgever als bedoeld in dit lid geldt uitsluitend indien de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werkgever de lage wachtgeldpremie kan toepassen en de werknemer ook in aanmerking komt voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

Lid 3 Toepassing
De mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling als weergegeven in de leden 1 en 2 kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.
Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL-werknemer buiten toepassing.

Artikel 54 Uitzendwerk en inleenkrachten
Lid 1 De werkgever, ook die zelf geen werknemers rechtstreeks in dienst heeft, die gebruikmaakt 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 dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie ook bijlage 13 en www.normeringarbeid.nl.
Lid 2 De werkgever bedingt bij het uitzendbureau dat het vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inleenbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao.
Lid 3 De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen in lid 2 nakomt. De werkgever doet dit door te bedingen dat loonstroken van de uitzendkrachten kunnen worden geverifieerd en controleert de loonstroken steekproefsgewijs. De werkgever doet op verzoek van de paritaire commissie opgave van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus.
De werkgever die gebruikmaakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 gecertificeerd is of de verplichtingen van de leden 2 en 3 van dit artikel niet nakomt, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.

Artikel 57 Huisvesting

1	Ruimte en privacy	Norm op basis van
1.5	De bewoners zijn in dienst bij de werkgever zelf en dus niet bij een uitzendbureau of payrollbedrijf. Werknemers die in dienst zijn van een uitzendbureau of payrollbedrijf vallen onder het SNF-regime.	cao en certificering

Artikel 58 Paritaire commissie Glastuinbouw

1. Er is een paritaire commissie Glastuinbouw (hierna: commissie), ingesteld door partijen bij de cao.
2. De commissie is bevoegd tot:
b. het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 54;

Bijlage 9 Reglement paritaire commissie Glastuinbouw

Artikel 1. Bevoegdheid
De paritaire commissie Glastuinbouw (hierna: de commissie) is bevoegd tot:
b. het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 54

Bijlage 12 Protocollaire afspraken

7. Duurzame inzetbaarheid
Partijen gaan in deze cao periode onderzoek uitvoeren naar de omvang van flexarbeid in de sector in de belangrijkste teelten. Er is vastgesteld dat in jaarrondteelten veel seizoenswerk voorkomt. De kosten en risico's verbonden aan werkgeverschap en de dienstverlening bij (gedeeltelijke) uitbesteding van het werkgeverschap worden in kaart gebracht. Hierbij wordt tevens onderzocht welke afwegingen bij werkgevers een rol spelen bij de keuze voor werkgeverschap en/of uitbesteding.

8. Ontwikkeling uitzendkrachten
Partijen gaan verkennen of in samenwerking met DOORZAAM en het O&O-fonds in de uitzendsector de ondersteuning op scholingsgebied kan worden ontwikkeld. DOORZAAM heeft een werkmethodiek ontwikkeld waarin middelen beschikbaar worden gesteld aan uitzendbureaus/inleners/uitzendkrachten die een ontwikkelingstraject in willen zetten.

9. Differentiatie in werkzaamheden en Arbo
ARBO, PAGO, Vitaliteit:
- In samenwerkring met Stigas wordt een voorlichtingscampagne gestart om ondernemers te attenderen op de fysieke risico's van monotoon (relatief zwaar) werk.
- In samenwerking met DOORZAAM en Stigas wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om uitzendkrachten een PAGO aan te bieden.
- Voorgesteld wordt om een pilot te starten met bedrijfsfitness op een aantal bedrijven met een grote populatie met Oost-Europese flexkrachten. Onderzocht wordt hoe en door wie gebruik gaat maken van de apparaten. Bij succes wordt via een Colland subsidie de bedrijfsfitness gestimuleerd.

Bijlage 13 Uitzendarbeid en inleenkrachten behorend bij HOOFDSTUK 9 artikel 54

Stichting Normering Arbeid, NEN 4400.
De brancheorganisaties in de uitzendsector (ABU, NBBU, VIA), de vakbonden (FNV, CNV) en een aantal werkgeversorganisaties (o.a. LTO) uit sectoren waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, hebben een keurmerk in het leven geroepen dat de kwaliteit van uitzendarbeid waarborgt en zo misstanden met uitzendarbeid voorkomt. De cao Glastuinbouw schrijft werkgevers, ook die zelf geen werknemers rechtstreeks in dienst hebben, voor uitsluitend gebruik te maken van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid wanneer zij gebruik maken van ter beschikking gesteld personeel (www.normeringarbeid.nl). Het keurmerk is gebaseerd op NEN 4400-1 en NEN 4400-2.

Ondernemingen met het SNA-keurmerk zijn beoordeeld op hun verplichtingen uit arbeid:
1. de identificatie van de onderneming (bijvoorbeeld de juiste inschrijving bij de Kamer van Koophandel);
2. de aangifte en afdracht van verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
3. loonbetaling niet in strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
4. het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het mogen werken in Nederland;
5. het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.
6. negen algemene cao-elementen: het vastleggen van de gemaakte afspraken met uitzendkrachten over de functie, de arbeidsduur, de salariëring en de toepassing van regelingen rond vakantiedagen, vakantiebijslag, feestdagen, kort verzuim, pensioen, sociale fondsen en brutobeloning.

Inlenersbeloning
De cao schrijft voor dat de werkgever (inlener) bij het uitzendbureau bedingt dat het uitzendbureau vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inlenersbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao. Het voorschrift is nu al onderdeel van de NBBU cao die uitsluitend geldt voor de bij de NBBU aangesloten uitzendbureaus. Vanaf 30 maart 2015 geldt de verplichting van de uitzendwerkgever om de inlenersbeloning toe te passen ook voor de bij de ABU aangesloten uitzendbureaus op grond van de Cao voor Uitzendkrachten. Zodra deze algemeen verbindend is verklaard geldt de inlenersbeloning daarmee voor alle uitzendwerkgevers op grond van de twee uitzend-cao’s en dus niet langer alleen op grond van de afspraak die de glastuinbouwwerkgever met zijn uitzendbureau maakt.
De door het uitzendbureau toe te passen inlenersbeloning is samengesteld uit de volgende elementen, overeenkomstig de bepalingen zoals die gelden in de inlenende onderneming:
a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan ─ dit ter keuze van de uitzendonderneming ─ gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever.
Zie de voor de inleenbeloning relevante cao-artikelen(*) in de Cao Glastuinbouw.

Inleenbeloning cao Uitzendkrachten	**Cao Glastuinbouw**	**Opmerkingen**
a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal.	hoofdstuk 4 artikel 33 t/m artikel 35 Functiewaardering, inschaling, periodiek, jeugdlonen **Niet** Artikel 12 Studenten & scholieren en vakantiekrachten **Niet** artikel 13 Werknemers met een arbeidsbeperking	**Let op:** Loontabellen per uur. 21 jr. = vakvolwassen. Afwijkende jeugdlonen. Zie ook bijlage 4 (blz. 50) voor berekening maandloon en het wettelijk minimumloonuurloon i.v.m. de standaard of normale arbeidstijd per week van 38 uur per week (blz 18) Artikel 11 Cao Glastuinbouw Piekarbeiders. Betreft een vrijstelling pensioenpremie en sectorfonds waar de uitzendwerkgever niet is bij aangesloten.
b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan — dit ter keuze van de uitzendonderneming — gecompenseerd worden in tijd en/of geld.	Artikel 16 De cao kent geen arbeidsduurverkorting. De standaard of normale arbeidstijd is 38 uur. Met de individuele werknemers is 36, 40 en 42 als standaard af te spreken.	Beloning per week 38, 36, 40 of 42 maal het uurloon.

c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag.	hoofdstuk 3 artikel 15 t/m artikel 25, artikel 31 en artikel 32 **Regel:** De werkgever bepaalt per uitzendkracht of deze in een regelmatig rooster of in een jaarurenmodel werkt.	Artikel 34 Cao voor Uitzendkrachten De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden.
d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.	Artikel 35 Lonen	
e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.	Artikel 30 Overwerk en maaltijd Artikel 36 Reiskosten woon-werk Artikel 37 Bereikbaarheidsvergoeding	**Zie ook** hoofdstuk 5 artikel 36 lid 3. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding voor woon-werkverkeer wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt. De werkgever brengt voor dit vervoer geen kosten bij de werknemer in rekening.
f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever	hoofdstuk 4 artikel 34 lid 3.	

NB: De mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling als weergegeven in hoofdstuk 2 artikel 9 lid 1 en lid 2 kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao.

SNCU
Uitzendkrachten die zich tekort gedaan weten in hun beloning of andere cao-aanspraken en daarvoor geen gehoor vinden bij hun werkgever kunnen zich wenden tot hun vakbond of tot de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (www.SNCU.nl).

Goederenvervoer Nederland
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2016

20.000 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212654

Artikel 48 – Uitzendkrachten

1. 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.

2. 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.
3. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met uitzendbureaus/payrollbedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.

Artikel 48A- Inleenkrachten

1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele cao van toepassing.

Golfbranche

Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-3-2020

2.500 werknemers

https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6942,,7563,/CAO%20Golfbranche%201%20juli%202018%20tot%2031%20maart%202020.pdf%20.pdf

Artikel 2 Werkingssfeer

4. Uitzendkrachten

Per 1 april 2015 dienen uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag beloond te worden conform de beloningsregeling van de inlener. Onder beloningsregeling wordt verstaan; het loon; eventuele arbeidsduurverkorting; eventuele kostenvergoedingen; toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag; initiële loonstijgingen en periodieken.

Gouda Vuurvast
Looptijd: 1-5-2008 t/m 31-7-2009
140 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_5954.DOC

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

6. a. Onder "vreemde werknemer" wordt in dit artikellid 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 onder-neming van werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

b. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar zijn oordeel door de werknemers in zijn dienst verricht kunnen worden; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Werkgever laat evenmin zonder nader overleg met de Ondernemingsraad toe dat door een vreemde werknemer gedurende een ononderbroken periode van langer dan 6 maanden arbeid wordt verricht.

c. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid b voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten
- de vergunning van het uitleenbedrijf, haar krachtens de wet verstrekt.

In te schakelen uitzendbureaus dienen te voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

d. Wanneer werkgever in de Ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
1. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer, en waarbij:
   a. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk
   b. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
2. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
3. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
4. een gemeenschappelijk door ondernemingen in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2 en 3 niet van toepassing.

zal werkgever de Ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie vreemde werknemers in dienst zijn
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden

Graanbe- en verwerkende bedrijven
Looptijd: 1-6-2018 t/m 31-5-2020 ttw versie 20-12-2018
3.000 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219077

1.2. Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
p. Uitzendkrachten
Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen;

2.2.3. Opeenvolgende contracten
- Vanaf 1 juli 2016 geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen: arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 24 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten /uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.

2.2.4. Uitzendkrachten en inleenkrachten
a. Voor uitzendkrachten en inleenkrachten die in de onderneming werkzaam zijn, is de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven vanaf de eerste werkdag integraal van toepassing;
b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven;
c. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste naleving van de cao bij inleen van arbeidskrachten.
d. Ter nakoming van voornoemde verplichting regelt de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau dat de cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht worden genomen.
e. Uitzendkrachten die minimaal drie maanden werkzaam zijn bij een opdrachtgever vallend onder deze cao komen in aanmerking voor functiegerichte scholing. Scholing in verband met arboregelgeving geldt vanaf datum start werkzaamheden bij opdrachtgever.

9.7. Werkgelegenheid
8. Rekening houdend met de taak en de positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de verantwoordelijkheid voor een goede bedrijfsvoering zal de werkgever:
d. In overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastleggen in welke situaties van uitzendkrachten gebruik zal worden gemaakt, bijvoorbeeld indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Het gebruik maken van uitzendkrachten zal periodiek met de personeelsvertegenwoordiging worden besproken en geëvalueerd;
e. Alleen gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

Grafimedia
Looptijd: 1-8-2020 t/m 31-12-2021

17.182 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/906377,,653170,/Grafimedia%20cao%202020-2021%20-%20def%20230221.docx.pdf

1.9 Keten van arbeidsovereenkomsten
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever meetellen als één overeenkomst in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Groen, Grond en Infrastructuur (voorheen Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen)
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021 ttw versie 16-3-2021
23.759 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/913901,,672734,/2103-1098%20cao%20GGI%20met%202e%20TTW.pdf

Artikel 1.Begripsbepalingen
1. In deze cao wordt verstaan onder:
h. 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 b.
i. Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder h. uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
r. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
• Het geldende periodeloon in de schaal;
• De van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting per week/maand/jaar/ periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
• Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
• Initiële loonsverhoging;
• Kostenvergoeding;
• Periodieken.
b. Werkgevers:
4. De personeelsvennootschap binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW, waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij één of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a.
Op een personeelsvennootschap, tevens zijnde een uitzendonderneming als bedoeld in artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112), zijn uitsluitend ten aanzien van uitzendkrachten in bouwplaatsfuncties of uta-functies, tevens de verplichtingen als verder genoemd in dit artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra van toepassing.

Artikel 8 Uitzendbureaus
Lid 1 De onderneming kan als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven gebruikmaken van de diensten van uitzendbureaus. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde in het bezit van het NEN-certificaat en ingeschreven staat in het register van de SNA, dan wel is aangemeld voor certificering en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
Lid 2 De inlenersbeloning is van toepassing op de uitzendkracht.
Lid 3 De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de inlenersbeloning toepast.
Lid 4 Uitbetaling van opgebouwde ATV vindt plaats tegen 6,5% van het bruto uurloon.

Artikel 19. Opnieuw in dienst nemen
Lid 2 Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:
a. In de 24 maanden voor de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer arbeidsovereenkomsten hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van 6 maanden).

BIJLAGE IV Grensoverschrijdende arbeid behorend bij Artikel 87

Onderwerpen WagwEU	Van toepassing zijnde cao-artikelen/-leden
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 8 Uitzendbureaus

Groenten en fruit, groothandel in-
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-12-2020

12.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/644960,,643737,/CAO%20boekje%202020_v5.pdf

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever
3. 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.
4. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare normen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.
5. De werkgever zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd.

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst
Artikel 6. Duur arbeidsovereenkomst
Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd
4. 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 twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

BIJLAGE XI
Protocol (aanbevelingen)
behorende bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit.
Werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, zijn van mening dat het wenselijk is door middel van een protocol, ten aanzien van de hierna volgende aangelegenheden een aanbeveling aan de aangesloten ondernemingen te doen uitgaan.

Wervingsbeleid
b. Werkgever zal in beginsel zo weinig mogelijk gebruikmaken van uitzendkrachten.
c. De onderneming zal de ondernemingsraad onmiddellijk inlichten, wanneer uitzendkrachten worden ingeschakeld.

Uitzendorganisaties
De werkgeversorganisaties zullen de naleving van de ABU- of NBBU-cao en de NEN 4400-1 norm door uitzendorganisaties (zie artikel 4 lid 3 en 4) nogmaals onder de aandacht brengen.

Kwaliteit huisvesting buitenlandse uitzendkrachten
Werkgevers wordt aanbevolen om samen te werken met uitzendbureaus die in het bezit zijn van het keurmerk Certified Flex Home van ABU/NBBU.

Groenten- en fruitverwerkende industrie
Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-9-2019

2.572 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/47764,,52900,/cao%20GFI%202018%20-%202019b.docx%20.pdf

Artikel 1. Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
g. Ingeleende werknemer: onder ingeleende werknemer 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Artikel 5
3. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
d. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
4. Ingeleende werknemers
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers - niet vallende onder de bepalingen van een CAO geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Indien deze werkzaamheden met het bestaande werknemersbestand onder normale werkomstandigheden tijdig uitgevoerd kunnen worden - gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering - wordt tot een dergelijke opdracht niet overgegaan.
b. Werkzaamheden door ingeleende werknemers mogen ten hoogste 6 maanden aaneengesloten worden verricht.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende werknemers zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
• naam en adres van de uitlener(s);
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• het aantal ingeleende werknemers;
• de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende werknemers.
c. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van arbeidskrachten er maandelijks van te verzekeren dat de uitlenende werkgever de CAO voor de uitzendkrachten volgt.
d. De werkgever is verplicht de ingeleende arbeidskracht bij aanvang van de werkzaamheden schriftelijk te informeren over de toepasselijke CAO, loon, functie-indeling, arbeidstijden en veiligheidsvoorschriften in de meest gangbare talen. Indien gedurende de looptijd van de werkzaamheden deze gegevens wijzigen informeert de werkgever de ingeleende arbeidskracht binnen een week na aanvang wijziging(en) op dezelfde manier.

Artikel 6
2. Opzegging en ontslag
7. Voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd aangegaan.
Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd geldt overeenkomstig artikel 7:668a lid 1 BW het volgende:
e. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat – indien en voor zover een ter beschikkingstelling 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 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Bijlage IIc
Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de groenten- en fruitverwerkende industrie
Protocollaire afspraken
2. Flexibiliteit
Protocol afspraak flexibiliteit: als afspraken over een urenbank of andere vorm van flexibel werken gemaakt kunnen worden, dan is het mogelijk om afspraken te maken over het in dienst nemen van inleenkrachten (na … x … periode) in regulier dienstverband.

Groenvoederdrogerijen
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2021

92 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218915

Artikel 50 Opzeggingstermijn tijdelijke dienstverbanden en seizoenswerknemers
1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het desbetreffende dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
c. Voor de berekening van de duur van het dienstverband onder 1 en 2 worden perioden die de werknemer via een uitzendbureau bij deze werkgever werkte, meegeteld.

Artikel 57 Uitzendbureaus
1. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de ondernemer slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. Er wordt alleen gebruik gemaakt van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus, of uitzendbureaus van een gelijkwaardige status.
3. Uitzendkrachten, aangetrokken via uitzendbureaus, dienen te worden betaald op het niveau van de geldende cao voor de Groenvoederdrogerijen en wel op basis van de verrichte functie.

BIJLAGE 1 Protocol inzake overleg tussen de Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen en FNV en de CNV Vakmensen over het werkgelegenheidsbeleid Levensfasebewust personeelsbeleid
De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken kunnen worden, zijn onder meer de volgende:
- de positie van het uitzendwerk binnen de bedrijfstak;

Grolsche Bierbrouwerij Nederland
Looptijd: 1-5-2018 t/m 31-10-2020 ttw versie 9-7-2019
600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/54967,,62163,/Grolsch%20cao%202018-2020_.pdf

Artikel 5 Indienstneming en ontslag
9. Goed werkgeverschap
b. Werkgever heeft de intentie uitgesproken om medewerkers van de externe uitzendorganisatie, die gedurende langere tijd (9 maanden of langer) aaneengesloten werkzaamheden bij Grolsch verrichten in eenzelfde functie en voldoen aan de door werkgever gestelde functie- en opleidingseisen, een dienstverband aan te bieden bij werkgever. Werkgever werkt alleen samen met uitzendorganisaties die voldoen aan NEN4400 en die de beloning van uitzendkrachten toe passen conform de ABU-cao.

Artikel 20. Werkgelegenheid en arbeidsplaats
2. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
c. De werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal in de ondernemingsraad hierover overleg worden gevoerd.

3. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende krachten gedurende een periode langer dan 6 maanden worden verricht. Onder ingeleende arbeidskracht wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad is vereist, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
c. De werkgever zal uitzendwerk zoveel mogelijk trachten te beperken en zal de vakvereniging via het periodiek overleg informeren over belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot uitzendwerk.

Bijlage X Protocol afspraken
2. Werkgelegenheid
- Met inachtneming van artikel 5.9b zal het ingezette beleid ten aanzien van contractvorm en opleiding van uitzendkrachten worden voortgezet en periodiek geëvalueerd.
- Om de doorstroommogelijkheden van uitzendkrachten te bevorderen wordt het voor uitzendkrachten ook mogelijk deel te nemen aan het opleidingsprogramma Grolsch Vakman. Deelnemersgroepen worden samengesteld uit de vaste en de flexibele populatie.
- Binnen de afdeling Horeca Operations worden gedurende 2018 2 flex-contracten omgezet naar vast en wordt 1 opleidingsplek (BBL) toegevoegd aan de bestaande bezetting.

- Binnen de afdeling Packaging zullen vanaf 1 januari 2019 7 extra vaste posities worden gecreëerd, waarvan 2 bij de BML (Beugel Montage Lijn). Hierbij zullen 7 huidige uitzendkrachten een dienstverband voor onbepaalde tijd met Grolsch krijgen. Grolsch streeft naar een startdatum van 1 januari 2019 of zoveel eerder als mogelijk.
- Uiterlijk eind van kalenderjaar 2018 vindt een evaluatie plaats met betrekking tot de overige flexibele posities bij de afdeling BML. Wanneer de volumes en omstandigheden dit toelaten zullen additionele vaste posities worden gecreëerd en zullen de huidige flex-medewerkers prioriteit krijgen in de wervingsprocedure voor deze posities.
Grolsch initieert een vervolgtraject voor plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zorgt voor intensieve begeleiding van de huidige plaatsingen in de organisatie. Grolsch zal een actieve bijdrage leveren als ambassadeur voor participatiebanen in de regio.

Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018 ttw versie 23-11-2017
930 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217335

1.1. Definities
In deze overeenkomst komen verschillende belangrijke begrippen voor. Hieronder staat wat ze precies betekenen.
Uitzendkrachten: werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan de NEN-4400-1. Indien het een buitenlands uitzendbureau betreft, zal dat aan een gelijkwaardige toets moeten voldoen, hetgeen kan blijken uit de registratie in het register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

3.1 Verplichtingen van de werkgever
3.1.2 Overige verplichtingen
b. De werkgever die gebruik maakt van uitzendkrachten dient deze te belonen conform de bepalingen vermeld in deze cao.

10.1 Werkgelegenheid
2. Uitsluitend in gevallen waarin de noodzaak zich voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (b.v. ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning hebben van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Over het gebruikmaken van uitzendkrachten zal regelmatig informatie worden verstrekt aan de personeelsvertegenwoordiging.

Group 4 Securicor Aviation Security
Looptijd: 1-1-2012 t/m 30-9-2013

2.009 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_6363.pdf
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_234831.pdf

Artikel 9 Uitzendkrachten / payrollers
1. Voor uitzendkrachten/payrollers die vallen onder de definitie van vakkrachten, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht/payroller toegepast:
a) Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b) De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
c) Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
d) Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
e) Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
f) Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van de CAO. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 104 van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten of payrollwerknemers en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) of Stichting Fonds Payrollen (SFP) en of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de werkgever:
a) voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
b) voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
5. Indien en voor zover de werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.6. Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand van werkgever mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers.
7. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. 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.

GVB
Looptijd: 1-1-2019 t/m 1-1-2020

3.700 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571200,,623493,/cao%20GVB.pdf

Voorwoord
Onderwerpen die nog verder worden uitgewerkt
Een aantal onderwerpen in deze cao wordt nog verder uitgewerkt nadat deze cao is gepubliceerd. Als de definitieve en gedetailleerde afspraken over deze onderwerpen zijn gemaakt, maken we dit bekend via de gebruikelijke communicatie. De afspraken worden dan in deze cao opgenomen. We streven ernaar om dit in 2020 af te ronden.
Het gaat om de volgende onderwerpen:
- Flexpool (artikel 2.17)
- Generatieregeling
- Loopbaanplan exploitatief personeel (artikel 12.1)
- Extra vrije tijd sparen (artikel 12.2)

Als er vragen zijn over de cao, dan helpen leidinggevenden of de collega's van de afdeling HR verder.

Artikel 2.17 Gewoon goed werk
Cao-partijen onderschrijven het principe om externe inhuur uitsluitend te gebruiken voor ziek en piek. Van vakbondszijde wordt hier een percentage van 5% van de loonsom genoemd. Partijen zijn het eens met het principe dat het terugbrengen van externe flexibiliteit (lees: inhuur) gekoppeld is aan het verhogen van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers. GVB zal in gelijke stappen de komende twee jaar de externe inhuur terugbrengen tot een percentage tussen de 5% en 10% op basis van de reguliere bedrijfsvoering.
Partijen zijn het er over eens dat de verhoging van de interne flexibiliteit aanleiding is om naar het streefpercentage van 5% te gaan. Mogelijke oplossingsrichtingen om de interne flexibiliteit te verhogen zijn: combifuncties, loopbaanplannen, wegnemen beperkende huidige maatregelen en een intern uitzendbureau; partijen gaan hiermee de komende maanden aan de slag.
Cao-partijen streven naar een leefbaar loon voor uitzendkrachten. GVB biedt uitzendbanen aan met een omvang van minimaal 28 uur per week (tenzij uitzendkrachten dat niet willen) en een doorstroommogelijkheid van uitzendkrachten naar een vaste baan bij GVB.
GVB biedt uitzendkrachten net als medewerkers van GVB de nodige voorzieningen voor gereedschap en andere middelen (zoals kleding en schoenen) als zij dat nodig hebben voor het werk. Kleding wordt verstrekt via GVB, schoenen of de vergoeding voor schoenen via de uitleenpartij.

Artikel 18.4 Sommige regels WW van toepassing
1. De volgende regels uit de WW zijn ook van toepassing op de bovenwettelijke uitkeringen. Dat zijn de regels die gaan over de volgende onderwerpen.
- gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering
- herleving van het recht op uitkering
- verlenging van het recht op uitkering
- opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten
- het verplichtingen- en sanctieregime[24]; een boete op de WW-uitkering leidt niet tot verandering van de aanvullende uitkering.

[24] Verplichtingen op grond van de WW zijn onder andere:
• inschrijven bij een uitzend- of detacheringsbureau

Artikel 20.1 Algemeen
3. Ook medewerkers zonder arbeidsovereenkomst met GVB (zoals stagiaires, vrijwilligers, interim-medewerkers en uitzendkrachten) kunnen te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen. De klachtenregeling in dit hoofdstuk geldt ook voor hen.

GVO en HVO

Looptijd: 1-8-2014 t/m 31-7-2015
650 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2013/65_2013_9_9175.docx

3.21 Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze CAO vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende werkgever.
4. De werkgever is op grond van deze CAO verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
a. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede ook van toepassing op vakkrachten conform artikel 23 ABU-CAO (CAO voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
b. Vakkrachten in de zin van de ABU-CAO en werknemers op grond van artikel 7:690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden), 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.

H.

H. van Wijnen
Looptijd: 8-10-2018 t/m 03-10-2021

95 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/49764,,54720,/CAO%202018-2020%20definitief%20van%20Wijnen.pdf%20.pdf

Artikel 23 Beloning van uitzendkrachten
Uitzendkrachten zijn geen werknemers in de zin van deze onderhavige cao. Derhalve vallen zij niet onder de werkingssfeer van deze cao. Met uitzondering van de volgende bepalingen:
- Uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van toeslagen.
- Overwerk door uitzendkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.
- De arbeidsduur en tijden conform artikel 11 lid 1 van deze onderhavige cao gelden ook voor uitzendkrachten.
- Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van uitzendkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.

HAL Beheer
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021 ttw versie 28-1-2021

364 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/844570,,651241,/CAO%20HAL%20Beheer%20BV%202019%202021%20en%20protocol%20NL%20integraal.pdf

ARTIKEL 2. DEFINITIES

11. Onder 'inlener' wordt verstaan: een derde partij (zoals een 'global talent partner', voorheen aangeduid als uitzendbureau) die optreedt als werkgever, zoals omschreven in dit artikel. De inlener dient schriftelijk met een werkgever overeen te komen dat hij/zij, die arbeidskrachten (i.c. officieren) beschikbaar stelt aan de rederij als zeevarenden (zoals hieronder omschreven), arbeidsvoorwaarden hanteert die overeenkomen met de bepalingen van deze overeenkomst. Indien de inlener hierin tekortschiet, zal hij/zij aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de desbetreffende zeevarende/officier hiervan ondervindt. Voornoemde aansprakelijkheid doet niets af aan het recht van de inlener om de van toepassing zijnde schadevergoeding van de werkgever te innen.

Handelsvaart
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

2.712 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/131614,,196988,/Cao%20Handelsvaart%202020-2021.pdf

Artikel 11 DE AANSTELLING
4. 1) Een zeevarende kan meerdere malen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst worden genomen, met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek.
2) Het tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgebouwde verlof dient binnen dienstverband te worden uitgelopen of tenminste tot de keten als bedoeld in art 7:668a van het Burgerlijk Wetboek te worden gerekend.
3) Op werknemers in dienst van uitzendwerkgevers zoals bedoeld in de tweede volzin van artikel 1 tweede lid van de mantel-CAO is in afwijking van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek het zogenaamde fasensysteem van toepassing zoals opgenomen in bijlage VII van het reglement.

Bijlage VII FASENSYSTEEM WERKNEMERS UITZENDWERKGEVERS
1. Fase A
a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
b. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk bij de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat het uitzendbeding niet van toepassing is.
c. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
d. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.
2. Fase B
a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
b. Fase B duurt maximaal vier jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
d. De periode van vier jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase A opnieuw.
3. Fase C
a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst fase C. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
5. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasensystematiek zoals omschreven in dit artikel.

Hapag-Lloyd Rotterdam
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

230 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/65760,,78928,/20190830%20CAO%20Hapag-Lloyd%20Rotterdam%202019-2020-2021.pdf

ARTIKEL 2 Aanstelling en proeftijd
6. Uitzendkrachten worden uitsluitend betrokken bij uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn en vóórkomen in
het register dat wordt bijgehouden door de Stichting Normering Arbeid.

BIJLAGE IX WINSTDELINGSREGELING
8 Geen bonus wordt uitgekeerd aan medewerkers die werkzaam zijn op basis van detachering/uitzendbasis en aan vakantiewerkers.

Hartman Produktie & Evenementen Service
Looptijd: 1-4-2013 t/m 31-3-2015

43 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=210467

Artikel 13
FUNCTIE-INDELING
A. Administratieve werknemers
Een administratief werknemer realiseert een correcte uitvoering van uitzendopdrachten door middel van het uitvoeren van relatief eenvoudige administratieve en secretariële werkzaamheden.
- Werknemers/uitzendkrachtenhandeling: uitbetalingen, ziekmeldingen, werknemers/uitzendkrachtenarchief. Voert zelfstandig de noodzakelijke administratieve handelingen op correcte wijze uit.
- Werven uitzendkracht en oproepkracht: noteert uitsluitend gegevens van po-tentiële uitzendkrachten en oproepkrachten en selecteert uitzendkrachten en op-roepkrachten op basis van deze administratieve gegevens, zorgt dat er regelmatig geadverteerd wordt in regionale publicaties, ten einde tijdig aan de inleenvraag te kunnen voldoen.
- Behandeling inleenvraag: noteert de gegevens van de inlener en draagt er zorg voor dat het verzoek tijdig betrokkenen bereikt.
- Klachtenbehandeling: beantwoord routinevragen van de werknemers en inleners op correcte wijze.
- Overige werkzaamheden: voert diverse secretariële taken uit teneinde de werkzaamheden op de vestiging zo goed mogelijk te ondersteunen. Verdere handelingen ten aanzien van de eerste opvang van de werknemers. Aannemen van de telefoon.

Een administratief werknemer wordt ingedeeld in functiegroepen 1/2.
C. Personeelsplanner
Een personeelsplanner realiseert een correcte uitvoering van uitzendopdrach¬ten door middel van het uitvoeren van relatief eenvoudige administratieve, secretariële en organisatorische werkzaamheden.
- Werknemer/uitzendkrachtenhandelingen: uitbetalingen, ziekmeldingen, werknemers/uitzendkrachtenarchief. Opstellen van contracten en het bijhouden van de urenregistratie voor de werknemers met een contract. Voert zelfstandig de noodzakelijke administratieve handelingen op correcte wijze uit.
- Werven uitzendkracht en oproepkracht: noteert gegevens van potentiële uitzendkrachten en oproepkrachten, selecteert de uitzendkrachten en de oproepkrachten op basis van deze administratieve gegevens, zorgt dat er regelmatig geadverteerd wordt in regionale publicaties en voert zonodig selectiegesprekken met de uitzendkrachten en de oproepkrachten teneinde tijdig aan de inleenvraag te kunnen voldoen.
- Behandeling inleenvraag: selecteert de uitzendkracht en de oproepkracht, en berekent (conform de richtlijnen) het tarief en informeert de inlener hierover, opdat tijdig aan de inleenvraag wordt voldaan.
- Inleners zoeken bij aanbod uitzendkrachten: belt en bezoekt bestaande en nieuwe relaties teneinde voor een zo groot mogelijk deel van het uitzendkrach-tenbestand een inlener te zoeken.
- Acquisitie: bezoekt bestaande relaties gericht op het verstevigen van commerciële relaties. Bezoekt en benadert prospects per telefoon om nieuwe inleenvragen binnen te halen.
- Klachtenbehandeling: handel overwegend routineproblemen en klachten van de werknemers en inleners op een correcte wijze af.
- Overige werkzaamheden: voert diverse secretariële taken teneinde de werkzaamheden op de vestiging zo goed mogelijk te ondersteunen.

Een personeelsplanner wordt ingedeeld in functiegroep 2/3.
F. Commercieel werknemer
Een commercieel werknemer is verantwoordelijk voor de acquisitie. Hij bezoekt bestaande relaties gericht op het verstevigen van commerciële relaties, alsmede het uitbreiden van het aantal uitzenduren bij die relatie. Bezoekt en benadert prospects per telefoon om nieuwe inleenvragen binnen te halen.
Een commercieel werknemer wordt ingedeeld in functiegroep 4/5.

HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen
Looptijd: 1-7-2016 t/m 31-3-2017
43 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215370

Artikel D-5 Voortgezette dienstbetrekking

1.
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij HKT, met uitzondering van uitzend- of detacherings- overeenkomsten, kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:
a
voor de duur van een promotieonderzoek; van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken. Het maximum blijft drie;
b
twee jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b; -binnen deze periode is het mogelijk drie arbeidsovereenkomsten overeen te komen.

Artikel V-1 Overleg op lokaal niveau

1.
De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:

a de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van ingrijpende wijzigingen in de organisatie, waaronder reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk R, alsmede die van fusie en splitsing;
b het sociaal jaarverslag. Onder sociaal jaarverslag wordt ook verstaan het deel van het jaarverslag waarin ingegaan wordt op arbeidsverhoudingen en ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. De volgende onderwerpen en artikelen uit de cao-HKT dienen hierbij in acht te worden genomen:
   - Het ter beschikking stellen van de jaarrekening en de begroting;
   - Melding van relevante ontwikkelingen op het gebied van scholing en ontwikkeling;
   - Artikel V-3, lid 2: het beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten;

Artikel V-3 Flexibele formatie

1.
De ontwikkeling van de kwalitatieve en kwantitatieve formatie zal jaarlijks in het lokaal overleg van cao-partijen worden besproken.
2.
De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder oproepcontracten en dergelijke) die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.
3.
Ter voorkoming van ongewenste gevolgen van freelance overeenkomsten kan de werkgever gebruik maken van zogenaamde 'nul-uren' contracten.
4.
De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde 'min-max'contracten[8] in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen het minimale en maximale aantal uren) van de contracten.

Hatenboer Neptunus
Looptijd: 1-1-2016 t/m 30-6-2019
24 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216208

Artikel 28 – Uitzendkrachten

1. Werkgever zal uitsluitend in geval van onderbezetting ten gevolge van hoog ziekte verzuim en tijdens vakantieperiodes, dan wel bij calamiteiten en/of extreem hoge werkdruk, uitzendkrachten inzetten.

2. Uitzendkrachten hebben recht op betaling van het loon volgens deze CAO.

Havenbedrijf Delfzijl
Looptijd: 1-1-2009 t/m 31-12-2009
15 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2009/65_2009_9_6336.doc

2.1. Algemene verplichtingen van de werkgever
2.1.5. Op uitzendkrachten is deze CAO van toepassing.

BIJLAGE D: Inzet uitzendkrachten
Ieder uitzendbureau mits in het bezit van de vereiste vergunning en aangesloten bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche moet kunnen werken in de havengebieden. Daarbij dient wel het volgende van toepassing te zijn:
* Allereerst dient het werk over de eigen mensen verdeeld te worden. Als dat ontoereikend is, dient binnen de CAO partijen ingeleend te worden. Pas als ook dat onvoldoende oplost, kan een uitzendbureau worden ingeschakeld.
* Indien een uitzendbureau wordt ingeschakeld, is dat voor tenminste 4 uur.
* Het werk, waarop uitzendkrachten worden gezet, wordt op die dag door die uitzendkrachten ook afgemaakt, mits er geen mensen van de CAO partijen beschikbaar zijn.
* Het uitzendbureau dient gekwalificeerd personeel te leveren.
* Op de uitzendkrachten is de CAO voor de havens Delfzijl/Eemshaven van toepassing, met dien verstande dat vanaf 01 januari 2007 de functieschalen voor uitzendkrachten vanaf functiegroep D bevroren zijn. Vanaf genoemde datum is functiegroep D de maximale functieschaal voor uitzendkrachten. Uitzendkrachten welke op 01/01/2007 in een hogere schaal zitten blijven in deze schaal totdat het functieloon van groep D hoger is dan de schaal waarin de uitzendkracht ingedeeld is. Op dat moment zal voor deze uitzendkracht functiegroep D gelden.
* Indien uitbreiding van vast personeel ontstaat, dient dat eerst voort te komen uit de gekwalificeerde uitzendkrachten.

Heineken Group BV
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

874 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/7077,,7731,/HG%20CAO%202018-2019%20NL.pdf%20.pdf

Artikel 11 In dienst, proeftijd en einde arbeidsovereenkomst
6. Van artikel 7:668a lid 1 aanhef jo sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd, als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in 7:690 BW.

REGELING 1 BELONING, OPLEIDING & ONTWIKKELING UITZENDKRACHTEN
1. Tantième en uitzendkrachten werkzaam voor 1 juli 2018
Voor de uitzendkracht die bij HEINEKEN Group is begonnen met werk voor 1 juli 2018, geldt gedurende de looptijd van deze CAO dat het salaris dat volgens deze CAO aan de uitzendkracht wordt betaald, moet worden gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième). Dit omdat met ingang van 1 januari 2008 het tantième is 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 ontlenen.
2. Uitzendkrachten werkzaam vanaf 1 juli 2018
Voor de uitzendkracht die bij HEINEKEN Group is begonnen met werk vanaf 1 juli 2018, geldt gedurende de looptijd van deze CAO het salaris dat volgens deze CAO aan de uitzendkracht wordt betaald, conform de salarisschalen voor werknemers die een job offer hebben ontvangen voor een arbeidsovereenkomst voor HEINEKEN Group vanaf 1 juli 2018. Uitzendkrachten die per 1 juli bij HEINEKEN Group komen werken ontvangen geen ATV-compensatie.
3. Uitzendkrachten die binnen 12 maanden terugkeren bij HEINEKEN Group
HEINEKEN Group zal een uitzendkracht, die binnen 12 maanden na zijn laatste werkdag bij HEINEKEN Group, weer in dezelfde functie bij HEINEKEN Group gaat werken als uitzendkracht, laten instromen op het uurtarief dat hij verdiende op zijn laatste werkdag (in dezelfde functie) bij HEINEKEN Group.

Bijlage VI Werkgelegenheid
Artikel 3 Periodiek Overleg
3. De vakorganisaties worden ook geïnformeerd over:
- werkdruk;
- Uitzendkrachten en oproepkrachten;
- gezondheid;
- PM-scores (beoordelingsscores).

Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten
1. HEINEKEN Group probeert het gebruik van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum te beperken.
2. Het inzetten van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten zal zich zo veel mogelijk beperken tot met name
extra ondersteuning voor de HEX en tijdelijke vervanging van secretaresses.
3. De verwachting is dat het aantal door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten bij HEINEKEN Group (in de toekomst) niet zal wijzigen.

Heineken Nederland / Vrumona (Commercie)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

704 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/611593,,637070,/CAO%20HNL%20Vrumona%20Commercie.def%20.pdf

ARTIKEL 11 IN DIENST, PROEFTIJD EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST
8. Als de medewerker via meerdere uitzendovereenkomsten (zoals bedoeld in artikel 7:690 BW) heeft gewerkt voor werkgever, dan tellen de opeenvolgende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst. Dit is een afwijking van artikel 7:668a lid 1 aanhef jo sub b BW.

REGELING 4 BELONING, OPLEIDING & ONTWIKKELING UITZENDKRACHTEN

1. Tantième en uitzendkrachten
De uitzendkracht die bij HNL Commercie of Vrumona (hierna te noemen: inlener) werkt, ontvangt het salaris volgens deze CAO gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième). Dit omdat met ingang van 1 januari 2008 het tantième is ingebouwd in de salarissen van alle medewerkers 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

2. Uitzendkrachten die binnen 12 maanden terugkeren bij inlener
Inlener zal een uitzendkracht, die binnen 12 maanden na zijn laatste werkdag bij inlener, weer in dezelfde functie bij inlener gaat werken als uitzendkracht, laten instromen op het uurtarief dat hij verdiende op zijn laatste werkdag bij inlener.

3. Ontwikkeling flexibele schil werkgever - informeren vakorganisaties
Werkgever nodigt de vakorganisaties 4 maal per jaar uit om hen over het onderwerp ‘derden’ (inclusief de inkoop van diensten) te informeren. Doel van deze bijeenkomsten is om inzicht te geven in en begrip te creëren voor hoe werkgever omgaat met de tewerkstelling van derden. Werkgever maakt de inhuur van uitzendkrachten per afdeling inzichtelijk. Het bestendige gebruik van inhuur van uitzendkrachten is 15-20% per afdeling op jaarbasis. Werkgever zal dit beleid van inhuur van uitzendkrachten niet verlaten. De afdelingen zijn:
HNL Commercie
 General Management
 Marketing
 Out of Home
 Retail
 Human Resources
 Finance
 Information Technology
 Corporate Affairs
 Legal Affairs
 S&OP
Vrumona
 Technology & Transformation
 Finance
 Retail
 Marketing
 Out of Home & Export
 Human Resources
 Craft & Variety
 Corporate Affairs & Communication
 Supply Chain:
o Purchasing
o Customer Service & Logistics
o Supply Chain Support
o Operations
o Environment & Safety

o TPM office
 Overig
o Legal
o Facility

Werkgever informeert de vakorganisaties tijdens het overleg als de inhuur van uitzendkrachten per afdeling naar boven afwijkt van het bestendige gebruik van werkgever (tussen de 15%-20% op jaarbasis). Werkgever informeert de vakorganisaties over:
 de redenen voor de afwijking naar boven en;
 als deze afwijking niet verklaard kan worden door bijzondere (tijdelijke) bedrijfsomstandigheden over de maatregelen die werkgever zal treffen om de inhuur in lijn te brengen met het bestendige gebruik.
Werkgever bevestigt dat met de aanpassing van de aanvangssalarissen niet wordt beoogd meer uitzendkrachten in te gaan huren dan nu gebruikelijk is (tussen de 15-20% per afdeling/vestiging op jaarbasis) en zeker niet om hierdoor de werkgelegenheid voor de vaste medewerkers te verlagen. Werkgever zal bij de kwartaalgesprekken met de vakorganisaties over de ontwikkeling van de flexibele schil specifiek inzichtelijk maken dat van dit onbedoelde effect geen sprake is.

Delen in succes
Uitzendkrachten hebben met ingang van het performance jaar 2020 recht op de uitkering ‘Delen in Succes’ (bijlage 7, punt 1) als zij voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden: 1) de uitzendkracht is gedurende een periode van langer dan 1 jaar bij inlener ingezet en; 2) de uitzendkracht is op het moment van uitbetaling nog in dienst bij de betreffende uitzendwerkgever (in verband met administratieve uitvoering door de uitzendwerkgever).
Het vaststellen van de hoogte van de aanspraak zal gebeuren op basis van een staffel gebaseerd op het aantal in het performance jaar gewerkte dagen en daaraan gekoppelde percentages conform de volgende tabel.

Aantal werkdagen bij inlener in referentiejaar	Uitkeringspercentage
Minder dan 50	0%
50 tot 100	25%
100 tot 150	50%
150 tot 200	75%
200 of meer	100%

BIJLAGE 6 WERKGELEGENHEID

Artikel 3 Periodiek Overleg
3. De vakorganisaties worden ook geïnformeerd over:
a. Tijdelijke contracten, die langer duren dan 1 jaar;
b. Uitzendkrachten en oproepkrachten;
c. Deeltijdarbeid;
d. Genomen of te nemen maatregelen op het gebied van Employability;
e. Opleiding en scholing.

Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten
1. Werkgever beperkt het gebruik van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum.
2. Als werkgever gebruik maakt van oproepkrachten, heeft de oproepkracht tenminste recht op 20 uur arbeid per maand.

BIJLAGE 7 AFSPRAKEN VOOR CAO 2020-2021

7. Uitzendkrachten en overwerk

CAO-partijen zullen een dispensatieverzoek indienen om af te kunnen wijken van artikel 16 Uitzend CAO (inlenersbeloning) teneinde op basis daarvan een specifieke overwerkbeloningsregeling voor uitzendkrachten bij werkgever te kunnen maken.

Heineken Netherlands Supply / Vrumona (Supply)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

3.204 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/611513,,637050,/CAO%20HNS%20Vrumona%20Supply%20Def.pdf

ARTIKEL 11 IN DIENST, PROEFTIJD EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST
8. Als de medewerker via meerdere uitzendovereenkomsten (zoals bedoeld in artikel 7:690 BW) heeft gewerkt voor werkgever, dan tellen de opeenvolgende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst. Dit is een afwijking van artikel 7:668a lid 1 aanhef jo sub b BW.

REGELING 1 BELONING, OPLEIDING & ONTWIKKELING UITZENDKRACHTEN

1. Tantième en uitzendkrachten
De uitzendkracht die bij HNS of Vrumona (hierna te noemen: inlener) werkt, ontvangt het salaris volgens deze CAO gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième). Dit omdat met ingang van 1 januari 2008 het tantième is ingebouwd in de salarissen van alle medewerkers 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.

2. Uitzendkrachten die binnen 12 maanden terugkeren bij inlener
Inlener zal een uitzendkracht, die binnen 12 maanden na zijn laatste werkdag bij inlener, weer in dezelfde functie bij inlener gaat werken als uitzendkracht, laten instromen op het uurtarief dat hij verdiende op zijn laatste werkdag bij inlener.

3. Opleiding uitzendkrachten
Inlener zal, gedurende de looptijd van de CAO, investeren in langdurige opleidingen - op niveau 3 en 4 – en korte(re) opleidingen voor uitzendkrachten.
Niveau 3/4 opleiding voor uitzendkrachten
Inlener brengt de vacatures voor de interne opleiding op niveau 3/4 (het 'BBL- traject') in Zoeterwoude en Den Bosch, onder de aandacht van de uitzendkrachten in de brouwerijen en in Bunnik onder de aandacht bij de uitzendkrachten in de fabriek. Inlener benadert de uitzendkrachten die bij de werving van de eerste lichting hun interesse kenbaar hebben gemaakt proactief om te zien of zij nog interesse hebben. In de selectieprocedure speelt de periode dat de uitzendkracht bij inlener werkzaam is geen rol. Uitzendkrachten die voldoen aan de opleidingseisen kunnen solliciteren. Bij gelijke geschiktheid in de sollicitatieprocedure wordt de gekwalificeerde uitzendkracht met voorrang aangenomen ten opzichte van andere externen (niet zijnde uitzendkrachten).

Overige opleiding(en) voor uitzendkrachten
Inlener investeert, gedurende de looptijd van de CAO, in opleidingen van uitzendkrachten. Doel is de arbeidsmarktpositie (buiten inlener) voor uitzendkrachten te verbeteren. Hieronder valt ook het volgen van een opleiding op niveau 3 of 4 in eigen tijd en los van het hiervoor genoemde interne BBL-traject.
Inlener en Adecco hebben in kaart gebracht welke opleidingen uitzendkrachten al (kunnen) volgen, en welke opleidingsbehoeftes zij hebben. Als Adecco de opleidingsbehoefte van de uitzendkracht niet volledig kan financieren, is inlener bereid in redelijkheid financieel bij te dragen aan de opleidingskosten voor de uitzendkracht. Voorwaarde is dat de uitzendkracht meer dan 12 maanden nagenoeg fulltime bij inlener in de brouwerijen of fabriek werkt. Inlener informeert de vakorganisaties tijdens het periodiek overleg over de concrete acties en resultaten die uit het overleg met Adecco voortkomen.
Een uitzendkracht/BBL-er die een opleiding op niveau 3 succesvol afrondt (in eigen tijd of via het BBL- traject), komt in aanmerking voor een assessment om vast te stellen of hij potentieel niveau 4 kan bereiken. In dit assessment worden ook gedragscomponenten beoordeeld. Als de uitzendkracht/BBL-er het assessment succesvol afrondt, zal inlener hem in dienst nemen. Voorwaarde is dat er een passende vacature beschikbaar is. De medewerker krijgt dan de mogelijkheid om een opleiding op niveau 4 te volgen.

4. Ontwikkeling flexibele schil werkgever - informeren vakorganisaties
Werkgever nodigt de vakorganisaties 4 maal per jaar uit om hen over het onderwerp ‘derden’ (inclusief de inkoop van diensten) te informeren. Doel van deze bijeenkomsten is om inzicht te geven in en begrip te creëren voor hoe werkgever omgaat met de tewerkstelling van derden.
Werkgever maakt de inhuur van uitzendkrachten per afdeling inzichtelijk.
Het bestendige gebruik van inhuur van uitzendkrachten is 15-20% per afdeling op jaarbasis. Werkgever zal dit beleid van inhuur van uitzendkrachten niet verlaten. De afdelingen zijn:
HNS
• General management
• Brouwerijen (per vestiging: Zoeterwoude, Den Bosch en Wijlre)
o Brouwen
o Verpakken
o Technische diensten
o Technologie & Kwaliteit
o Overig: SHE, TPM
• CS&L
o Customer Services
o Supply Chain Planning
o Procurement
o Logistiek
• Supply Chain Support
o Innovatie & Investeringen
o Quality Assurance
o Sustainability
o IT
• Business Transformation
• Finance
• HR
• Facilities
• Corporate Affairs
• Legal
Vrumona
• Technology & Transformation
• Finance
• Retail
• Marketing
• Out of Home & Export
• Human Resources
• Craft & Variety
• Corporate Affairs & Communication
• Supply Chain:
o Purchasing
o Customer Service & Logistics
o Supply Chain Support
o Operations
o Environment & Safety
o TPM office
• Overig
o Legal
o Facility
Werkgever informeert de vakorganisaties tijdens het overleg als de inhuur van uitzendkrachten per afdeling naar boven afwijkt van het bestendige gebruik van werkgever (tussen de 15%-20% op jaarbasis). Werkgever informeert de vakorganisaties over:
• de redenen voor de afwijking naar boven en;
• als deze afwijking niet verklaard kan worden door bijzondere (tijdelijke) bedrijfsomstandigheden over de maatregelen die werkgever zal treffen om de inhuur in lijn te brengen met het bestendige gebruik.
Werkgever bevestigt dat met de aanpassing van de aanvangssalarissen niet wordt beoogd meer uitzendkrachten in te gaan huren dan nu gebruikelijk is (tussen de 15-20% per

afdeling/vestiging op jaarbasis) en zeker niet om hierdoor de werkgelegenheid voor de vaste medewerkers te verlagen. Werkgever zal bij de kwartaalgesprekken met de vakorganisaties over de ontwikkeling van de flexibele schil specifiek inzichtelijk maken dat van dit onbedoelde effect geen sprake is.

Delen in succes
Uitzendkrachten hebben met ingang van het performance jaar 2020 recht op de uitkering 'Delen in Succes' (Bijlage 6, punt 1) als zij voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden: 1) de uitzendkracht is gedurende een periode van langer dan 1 jaar bij inlener ingezet en; 2) de uitzendkracht is op het moment van uitbetaling nog in dienst bij de betreffende uitzendwerkgever (in verband met administratieve uitvoering door de uitzendwerkgever). Het vaststellen van de hoogte van de aanspraak zal gebeuren op basis van een staffel gebaseerd op het aantal in het performance jaar gewerkte dagen en daaraan gekoppelde percentages conform de volgende tabel.

Aantal werkdagen bij inlener in referentiejaar	Uitkeringspercentage
Minder dan 50	0%
50 tot 100	25%
100 tot 150	50%
150 tot 200	75%
200 of meer	100%

BIJLAGE 5 WERKGELEGENHEID

3. De vakorganisaties worden ook geïnformeerd over:
a. Tijdelijke contracten, die langer duren dan 1 jaar;
b. Uitzendkrachten en oproepkrachten;
c. Deeltijdarbeid;
d. Genomen of te nemen maatregelen op het gebied van Employability;
e. Opleiding en scholing.

Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten
1. Werkgever beperkt het gebruik van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum.
2. Als werkgever gebruik maakt van oproepkrachten, heeft de oproepkracht tenminste recht op 20 uur arbeid per maand.

BIJLAGE 6 AFSPRAKEN VOOR CAO 2020-2021
9. Uitzendkrachten en overwerk
CAO-partijen zullen een dispensatieverzoek indienen om af te kunnen wijken van artikel 16 uitzend CAO (inlenersbeloning) teneinde op basis daarvan een specifieke overwerkbeloningsregeling voor uitzendkrachten bij werkgever te kunnen maken.

Hellende Daken
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-3-2022 ttw versie 9-11-2020

868 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/664584,,644908,/CAO%20HD%202019-2022%20ttw%2026%20oktober%202020%20onwerkbaar%20weer.pdf

Artikel 2 INHUUR VAN DERDEN
De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die aantonen dat de bepalingen van de CAO onverkort worden toegepast. De werkgever vergewist zich daar van.

Helvoet
Looptijd: 1-5-2013 t/m 30-4-2015

200 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_233256.pdf

III. Werkgelegenheid en vacaturemelding

1. c. De werkgever zal de vakvereniging minimaal twee keer per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
Meer specifiek zullen in deze periodieke besprekingen de volgende onderwerpen aan de orde komen:
- om-, her- en bijscholing
- technologische veranderingen
- problematiek rond verzuim van werknemers
- het gebruik van inleenkrachten.

2. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. Ingeval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning. In dat geval zal werkgever hiervan tevens kennis geven aan de Ondernemingsraad en aan de vakvereniging. Het beleid van werkgever is erop gericht om het gebruik van uitzendkrachten zoveel als mogelijk is te beperken.

3. De werkgever zal geen bedrijfseigen werkzaamheden uitbesteden zonder instemming van de vakverenigingen.

Henkel Nederland Operations BV
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020

100 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219049

Artikel 30 Inleenkrachten
1. De werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het UWV Werkbedrijf en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijke vereiste vergunning.
2. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
3. Als gebruik gemaakt wordt van ingeleende arbeidskrachten wordt door de werkgever aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief voor de in te lenen arbeidskracht te baseren op de inlenersbeloning volgens de ABU-cao. Werkgever zal zich er van vergewissen dat uitzendorganisaties die actief zijn voor het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezette uitzendkrachten.

Artikel 32 Informatievoorziening aan OR
De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR:
- de omvang en de redenen van het verrichte overwerk (artikel 19);
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden en het ter zake gevoerde beleid (artikel 30).

BIJLAGE 6 Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda
Protocolafspraken 2018-2020
4. Beloning uitzendkrachten
Henkel handhaaft het huidige beleid ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten. Een (naar rato van het aantal gewerkte uren) eindejaarsuitkering maakt daar geen deel van uit. Wel nemen uitzendkrachten deel aan ‘sociale activiteiten’ en aan reguliere opleidingen en trainingen. In de afgelopen periode zijn 7 uitzendkrachten bij Henkel in dienst getreden.

Hexion – Hexion VAD (voorheen Momentive Specialty Chemicals BV)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2022 ttw versie 16-9-2020

179 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639674,,641800,/Hexion%20cao%202019-2022.pdf

Artikel 24 Ingeleende werknemers
1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
− naam en adres van de uitlener(s);
− aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
− het aantal ingeleende arbeidskrachten.
3. Het basisuursalaris van een ingeleende werknemer wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal in bijlage II, die behoort bij het (geschatte) niveau van de functie/werkzaamheden die hij tijdelijk verricht.

Hochwald Nederland BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021
210 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/806759,,650023,/Hochwald%20cao%202020-2021.pdf

2.6 Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in dienst van de werkgever plegen te worden verricht.

Eén en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.

Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken.
Indien dit onvermijdelijk is, zal de OR conform bovenstaande hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.

PROTOCOL
Uitzendkrachten
Op de rechtsverhouding tussen de flexmedewerkers en Hochwald zijn de arbeidsvoorwaarden uit de ABU cao voor uitzendkrachten 2012-2017 van toepassing. Zoals vastgelegd in die cao volgt Hochwald vanaf de eerste dag van tewerkstelling 6 elementen van de opdrachtgeversbeloning van de Hochwald-cao. Deze elementen zijn:
• Het brutoloon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld;
• ATV/ADV;
• Toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren;
• Onkostenvergoedingen;
• Periodieken;
• Eventuele specifieke aanvullingen.

Hoger Beroepsonderwijs
Looptijd: 1-4-2018 t/m 1-4-2020

45.125 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218342

Preambule
3 Arbeidsovereenkomsten
De cao-artikelen die betrekking hebben op arbeidsovereenkomsten
– met name in hoofdstuk D – zijn herzien, met als leidende principes:
– De aard van het werkaanbod is bepalend voor de vorm van de arbeidsovereenkomst;
– Regulier werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met uitzicht op vast;
– Tijdelijkheid in arbeidsovereenkomsten, en dus flexibiliteit, moet beargumenteerd en uitlegbaar zijn.
Sociale partners stellen zich hierbij ten doel:
– Flexibele arbeid in de zin van niet te beargumenteren tijdelijkheid te voorkomen;
– Zoveel mogelijk arbeidsrelaties onder het regime van de cao te brengen in uiteenlopende varianten;
– Onzekerheid voor de werknemer binnen de arbeidsrelatie waar mogelijk te begrenzen, zoals het vermijden van draaideurconstructies;
– Gelijk werk zoveel mogelijk gelijk te belonen. Uitzendwerk dient te worden beperkt tot het opvangen van pieken in het werkaanbod en tot vervanging in geval van ziekte.
Deze afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage nietvaste contracten op sectorniveau. Gedurende de looptijd van de cao zullen sociale partners monitoren of deze doelstelling is behaald.
Mocht op 1 januari 2022 blijken dat de introductie van het nieuwe artikel D-3 niet leidt tot een daling van het percentage niet-vaste contracten, dan vallen sociale partners terug op de cao-teksten van hoofdstuk D van de cao-hbo 2017-2018.
Vormen van tijdelijkheid die in beginsel uitlegbaar zijn:
– Werkveld expertise die waarde toevoegt aan de opleiding (zoals topmusici, medisch specialisten, advocaten, accountants);
– Voorspelbaar einde financiering (lectoraat, onderzoek op basis van subsidiegeld), tijdelijke zorgplicht in te vullen bij afbouw van een opleiding die de hogeschool wettelijk nog vijf jaar in de lucht moet houden;
– Piek en ziek: tijdelijke vervanging bij ziekte of zwangerschap.
Bijschakelen van extra capaciteit bij omstandigheden van kennelijk tijdelijke aard en bovengemiddeld hoog werkaanbod;
– Bedrijfsmatig risico: opvangen van meer dan normaal ondernemingsrisico bijv. om daling in studentinstroom op te vangen;
– Inhuur van externe specialismen in het kader van de bedrijfsvoering (juridisch, financieel, ICT).
In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt.
Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de PMR.
Als zich in het begrotingsjaar een crisis of calamiteit aandient als gevolg waarvan de bovengrens wordt overschreden, kan tussentijds – in overleg met de PMR – aanpassing plaatsvinden.
In het jaarverslag en in de jaarrekening wordt rekening en verantwoording afgelegd. Het effect van deze procedurele aanpak is dat:
– Controle vooraf mogelijk wordt door het medezeggenschapsorgaan met de kennis ter plaatse van de hogeschool;
– Bijsturing en monitoring gedurende het begrotingsjaar mogelijk is;
– Aan het eind van het begrotingsjaar verantwoording plaatsvindt over de uiteindelijke realisatie.

Artikel B-4 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, die binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen en de werkgeversbijdrage pensioenpremie, ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn. De werkgever maakt hierover indien noodzakelijk afspraken met het uitzendbureau.

Artikel D-5 Voortgezette dienstbetrekking
1 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de cao, met uitzondering van uitzend- of detacheringsovereenkomsten, kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:
a vier jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van zijn betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan een betrekkingsomvang van 0,4 fte3; binnen deze periode is het mogelijk zes arbeidsovereenkomsten af te sluiten;
b voor de duur van een promotie-onderzoek; van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken. Het maximum blijft drie;
3 Deze afwijking gaat gelden voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs. Het betreft actieve professionals, die zich als kunstenaar – musicus, acteur, danser, beeldend kunstenaar, filmer, bouwkundige etc.– manifesteren in hun kunstdiscipline middels publicaties, producten, voorstellingen en optredens.
Er moet sprake zijn van een beroepspraktijk met een behoorlijke omvang en kwaliteit.
De tekst uit de preambule van de cao-hbo 2014-2016 over deze uitzondering is van toepassing.
c twee jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b;
binnen deze periode is het mogelijk drie arbeidsovereenkomsten overeen te komen.
2 Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar wordt de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt twee maanden.
3 Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, als bedoeld in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist.
4 Conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen die elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.

Artikel D-8 Uitzendarbeid
1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
– vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
– activiteiten van kennelijk kort tijdelijke aard.
2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de systematiek van taaktoedeling op dezelfde wijze behandeld als werknemers die onder deze cao vallen.

Artikel V-1 Overleg op lokaal niveau
1. De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:
b het sociaal jaarverslag. Onder sociaal jaarverslag wordt ook verstaan het deel van het jaarverslag waarin ingegaan wordt op arbeidsverhoudingen en ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie.
De volgende onderwerpen en artikelen uit de cao-hbo dienen hierbij in acht te worden genomen:
– Artikel V-3, lid 2: het beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten;

Artikel V-3 Flexibele formatie
1 De ontwikkeling van de kwalitatieve en kwantitatieve formatie zal jaarlijks in het lokaal overleg van cao-partijen worden besproken.
2 De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder oproepcontracten en dergelijke), die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.

3 Ter voorkoming van ongewenste gevolgen van freelance overeenkomsten kan de werkgever gebruik maken van zogenaamde ‘nul-uren’ contracten9.
4 De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde ‘minmax’ contracten10 in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen het minimale en maximale aantal uren) van de contracten.
9 Een nul-urencontract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever geen enkele garantie geeft dat de werknemer wordt opgeroepen.

Holland Casino
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2020

3.000 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217634

9.3 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN
Flex/vast-beleid
De bedrijfsvoering van Holland Casino vraagt om een zekere mate van flexibiliteit bij de inzet van arbeidskrachten. Cao-partijen treden in 2018 met elkaar in overleg over welke vormen van flexibele arbeid herkend worden, en om gewenste en ongewenste vormen van flexibele arbeidskrachten met elkaar nader te duiden. Ook willen partijen nadere afspraken maken ten aanzien van de omvang van de flexibele schil.
Daarbij spreken zij af dat:
• een vast contract de norm is;
• Holland Casino uitzendkrachten inzet voor piek, ziek én een zekere mate van flexibele schil;
• de focus ligt op uitzendovereenkomsten. Ongewenste vormen van gebruik van flexibele arbeidskrachten, die niet stroken met de intentie van wet- en regelgeving, worden door Holland Casino aangepakt.
Partijen werken in 2018 de bovenstaande uitgangspunten verder uit en voeren conform het bepaalde in deze cao periodiek overleg om te beoordelen of de effecten van deze aanpak naar tevredenheid zijn.
Holland Casino zal daarnaast ten minste 25 uitzendkrachten in dienst nemen voor het einde van 2017, met een streven om 40 uitzendkrachten in dienst te nemen. Partijen zullen jaarlijks in overleg treden om voor dat jaar nieuwe doelen te stellen.

Homeshopping Bedrijven
Looptijd: 1-4-2012 t/m 31-3-2013

2.363 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_8908.pdf

Artikel 2.8 Uitzendarbeid
2.8.1 Werkgevers zullen uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400 zijn gecertificeerd of die certificering hebben aangevraagd.
Werkgevers zullen zich vergewissen van een correcte toepassing van de Cao voor Uitzendbureaus.
2.8.2 In het geval met een werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zullen, voor de toepassing van art. 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan die arbeidsovereenkomst, mede in acht worden genomen. Echter, indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een of meer 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 art. 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde
tijd.
2.8.3 De werkelijk gewerkte tijdsduur van een (eventueel tijdelijk onderbroken) uitzendovereenkomst, bedraagt in totaal maximaal 1 jaar.

Honig Merkartikelen BV
Looptijd: 1-5-2009 t/m 30-6-2011
240 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_6432.DOC

4.10 Ingeleende arbeidskrachten

a. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van de respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemings-overeenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

b. De werkgever laat niet toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht.

c. De werkgever zal per maand een schatting geven aan de personeels-vertegenwoordiging van het aantal benodigde inleenkrachten. Aan het einde van elke maand ontvangt de personeelsvertegenwoordiging een opgave van het werkelijk aantal ingeleende arbeidskrachten.

d. Voordat wordt overgegaan tot het inlenen van arbeidskrachten zal de werkgever nagaan of het aanstellen van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden behoort.

e. Ingeleende arbeidskrachten ontvangen, voor wat inkomen betreft, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor werknemers in vaste dienst van toepassing zijn.

BIJLAGE V PROTOCOL

1. Met de vakorganisaties zal ten minste eenmaal per jaar overleg plaatsvinden omtrent het door Honig gevoerde en te voeren beleid met betrekking tot:
   - het terugdringen van een aantal uitzendkrachten
   - de scholing van de werknemers
   - lawaai, temperatuur en klimaat en vervanging van schadelijke stoffen.

   Ten behoeve van dit overleg zal informatie worden verstrekt over de omvang en samenstelling van het personeelsbestand, de beloningsverhoudingen, de voortgang in de VGW-afspraken, de voortgang in de milieuafspraken, de begeleiding van het ziekteverzuim en het tot stand komen van reïntegratieplannen.

Horticoop
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2021

240 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/635040,,641154,/CAO%20tot%2031-12-2021%20definitief.docx.pdf

ARTIKEL 38 - Uitzendkrachten
Voor uitzendkrachten zijn de arbeidsvoorwaarden van Horticoop bv van toepassing vanaf de eerste dag van indiensttreding. Het aantal uitzendkrachten dat door de werkgever wordt ingezet zal niet meer bedragen dan 5% van het totaalaantal medewerkers dat onder de Horticoop-cao valt.

Houthandel
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020 ttw versie 4-2-2020

2.166 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/96249,,127220,/2020feb3_PvL_CAOtekst_1apr2019-31mrt2020.pdf

Artikel 10 Sociaal beleid in de onderneming
6. UITZENDKRACHTEN
a. De werkgever dient uitzendkrachten die zes aaneengesloten maanden bij het bedrijf werkzaamheden hebben verricht aansluitend een vast of tijdelijk contract aan te bieden. De periode waarin er als uitzendkracht gewerkt is, wordt afgetrokken van de toegestane duur van het tijdelijk contract.
b. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van het bedrijf als is omschreven in artikel 1 door het betreffende uitzendbureau overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent, als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. CAO-partijen zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Beloningscommissie van de CAO voor Uitzendkrachten zoals dit op grond van de CAO voor uitzendkrachten vereist is.

BIJLAGE IX ALGEMENE VOORWAARDEN
COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING (Bijlage bij art. 12)
2.3. Dekking voor bezoekers
Onder bezoekers worden niet verstaan de personeelsleden van aannemingsbedrijven, installateurs, machinefabrieken, schoonmaakbedrijven, nutsbedrijven, e.d., die arbeid komen verrichten in het bedrijf van de verzekeringnemer, en evenmin de in het bedrijf van verzekeringnemer werkzame uitzendkrachten, stagiaires en tegen betaling werkzame andere personen.

Houtverwerkende Industrie
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-4-2020 ttw versie 25-11-2019

4.387 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/82212,,104151,/Doorlopende%20tekst%20cao%202019-2020%2012-11-2019.docx.pdf

Artikel 7 Aanvang en einde van de dienstbetrekking
9 a. Een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt ook van rechtswege wanneer maximaal 3 contracten de totaalduur van maximaal 24 maanden niet overschrijden. Bij de bepaling van de termijnen en het aantal contracten tellen de periode(n), dat de werknemer op uitzendbasis in het bedrijf werkzaam was, mee. Ook bij de verlengde contracten is de aanzegtermijn van toepassing.
b. In afwijking van het voorgaande geldt bij werknemers, die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dat er maximaal 6 contracten kunnen worden afgesloten in maximaal 48 maanden, waarbij alleen de arbeidsovereenkomsten meetellen, die na de AOW gerechtigde leeftijd worden afgesloten.

PROTOCOLLEN
Uitzendkrachten
Cao-partijen doen gedurende de looptijd van cao onderzoek naar de verhouding tussen vast personeel en flexkrachten. Voor de volgende cao zullen cao-partijen in dit kader met voorstellen komen over de vaststelling van deze verhouding.

Bijlage 7 MATRIX UITZENDKRACHTEN MET EEN BUITENLANDSE ARBEIDSOVEREENKOMST (WAGWEU)
De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) schrijft voor dat cao-partijen bij de aanvraag voor de algemeen verbindend verklaring (avv) aangeven welke specifieke cao-bepalingen tot de “harde kern” van de cao behoren. Het WagwEU-document is opgenomen in deze cao en staat vermeld op de website van het Ministerie van SZW.
De onderstaande matrix geeft aan welke bepalingen van de cao integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 4.
Maximale werktijden en minimale rusttijden
Artikel 15 Arbeidsduur
Artikel 16 Werken op zaterdag
Artikel 17 Deeltijdwerk
Artikel 17a Deeltijdwerk 57-plussers
Artikel 21 Overwerk
Artikel 22 Ploegendienst
Artikel 23 Nachtarbeid
Minimale vakantiedagen/Verlof
Artikel 19 Feestdagen
Artikel 25 Vakantie/Vakantietoeslag
Artikel 26 Korte Verzuimen/onbetaald
verlof /palliatief verlof
Loon
Artikelen 3, 9, 10, 10a, 12, 13, 14, 16,
20,21, 22, 23, 25 en 26
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers
Artikel 2 lid 4
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
Artikel 30 Gehoorbescherming
Artikel 38 Medisch onderzoek
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
Artikel 2 lid 4

Hoveniersbedrijf in Nederland
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2021 ttw versie 5-3-2021
10.834 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909126,,654029,/CAO%20Hoveniers%206e%20ttw%20per%201%20maart%202021.docx.pdf

Artikel 2 Begrippen
1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:
g. Werkgevers:
4. De personeelsvennootschap binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij één of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in a. tot en met f.
Op een personeelsvennootschap, tevens zijnde een uitzendonderneming als bedoeld in artikel 6 lid 1b. van de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112), zijn uitsluitend ten aanzien van uitzendkrachten in bouwplaatsfuncties of utafuncties, tevens de verplichtingen als verder genoemd in dit artikel 6, lid 1b. van de cao Bouw & Infra van toepassing.
bb. Inlenersbeloning: De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.
De inlenersbeloning bestaat uit:
 uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode.
Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
 initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
cc. 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;
dd. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aan gaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder cc., in de zin van titel 7.10 BW. Met uitzendkrachten worden voor deze cao gelijk gesteld: medewerkers van detacheringsbureaus of overige derden, die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van de cao Hoveniers.
ee. Uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van detacheringbureau of overige derde, die een werknemer zoals bedoeld onder h. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

Artikel 5 Uitzendkrachten
Lid 1 Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde die in het bezit is van het NEN-certificaat.
Lid 2 De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de arbeidstijden, lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
Lid 3 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
Lid 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

Artikel 6 Bijzondere categorieën werknemers

Lid 3 Instromers
a. Instromers zijn werknemers die niet eerder hebben gewerkt onder de werkingssfeer van deze cao. Uitzendkrachten worden eveneens als instromers aangemerkt. De instromer wordt in de gelegenheid gesteld passende scholing te volgen. Instromers worden ingeschaald in aanlooptrede B.
b. Niet als instromers worden aangemerkt werknemers die een relevante beroepservaring voor de betreffende functie hebben opgedaan in een andere sector en uitzendkrachten die een voor de functie relevante vaktechnische opleiding hebben genoten.
Lid 5 Leerling- werknemers van TRI en van gelijkwaardige ondernemingen of instellingen
a. Leerling-werknemers van Stichting TRI en van gelijkwaardige ondernemingen of instellingen: leerlingen als bedoeld in artikel 6 lid 4 sub a. die in dienst zijn van Stichting TRI Groei in Groen Noordoost Nederland, Stichting TRI Groei in Groen Noordwest Nederland of Stichting TRI Groei in Groen Zuid of daaraan gelijkwaardige ondernemingen of instellingen en die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg aan werkgever ter beschikking worden gesteld voor het verrichten van werkzaamheden onder diens leiding en toezicht.
b. (Leerling) werknemers van Stichting TRI en van gelijkwaardige ondernemingen of instellingen die een VHG branche- opleiding volgen:
(leerling) werknemers die in dienst zijn van Stichting TRI Groei in Groen Noordoost Nederland, Stichting TRI Groei in Groen Noordwest Nederland of Stichting TRI Groei in Groen Zuid of daaraan gelijkwaardige ondernemingen of instellingen en die een VHGbrancheopleiding volgen als bedoeld in artikel 29.
c. Conform de inlenersbeloning zijn de bepalingen in deze cao met betrekking tot arbeidstijden, lonen en overige vergoedingen van toepassing op de onder lid 5 a en b genoemde (leerling) werknemers. Het bepaalde in Artikel 6 lid 4 b en Artikel 6 lid 4 c is van overeenkomstige toepassing op de leerling-werknemers zoals genoemd in lid 5 sub a.
d. De inlenende werkgever moet zich aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd ervan verzekeren dat Stichting TRI of de gelijkwaardige onderneming of instelling de verplichtingen onder c. nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in de overeenkomst met Stichting TRI of de gelijkwaardige onderneming of instelling.

Protocol V Werkgelegenheid
De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen.
De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.

Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:
 Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.
 Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.
 Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.

HTC BV

Looptijd: 1-1-2008 t/m 31-12-2009

60 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5753.pdf

Artikel 1.1 Definities

3. werknemer een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame man of vrouw, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen.
Als werknemers worden niet beschouwd: stagiaires, uitzendkrachten en personen die een leerwerkovereenkomst hebben;
18. uitzendkracht de werknemer die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;

HTM-CAO

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

1.900 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite92.scherm1007?mObj=16344&mSel=209939&mNch=888djijyjh

Preambule

Vaste banen

Rijdend personeel komt voortaan vanaf de eerste werkdag in dienst van HTM. Het eerste contract van nieuw rijdend personeel zal een opleidingscontract zijn van 18 maanden. Daarna zal conform de CAO een arbeidscontract voor onbepaalde tijd van toepassing zijn voor gemiddeld 36,93 uur per week met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden. Dit is verder uitgewerkt in artikel 8 van de CAO.

Voor de huidige uitzendkrachten die als rijdend personeel werkzaam zijn, betekent het dat in het najaar 2019 zal worden bekeken wie er versneld kan instromen bij HTM. Uiteraard dienen daarbij de afspraken die met wervende bureaus zijn overeengekomen te worden gerespecteerd.

In dit najaar 2019 zal de organisatie worden opgezet die naar de toekomst toe de werving voor rijdend personeel in eigen huis mogelijk moet maken.

Tot slot zal HTM de werkdruk verlichten door 50 medewerkers in de rijdienst in te laten stromen.

artikel 05. (On)bepaalde tijd. Proeftijd

4. Geen proeftijd kan worden overeengekomen:

a. 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 en overeengekomen proeftijd een periode van twee maanden niet overschrijdt.

b. indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 6 maanden of minder.

c. met werknemers, die aansluitend op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een, qua functie identieke, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sluiten.

artikel 8. Indiensttreding. Het contract

3. Het eerste contract van rijdend personeel is een opleidingscontract voor de duur van 18 maanden.

a. In dit eerste contract bedraagt de gemiddelde werktijd 30 uur per week.

b. Bij overschrijding van het gemiddelde aantal uren per week wordt, in afwijking van de reguliere regeling van overwerk, uiterlijk na 6 maanden het meerdere tot de standaardwerktijd (gemiddeld 36,93 uur per week) à 100% uitbetaald.

c. Extra uren boven de standaardwerktijd worden met een toeslag van 40% uitbetaald.

d. Behalve de reguliere regeling van overwerk is gedurende de looptijd van het opleidingscontract ook de zomerverlofregeling niet van toepassing.

e. Datzelfde geldt voor de regeling garantie toekenning vakantiedagen.

f. HTM en bonden hebben in onderling overleg vastgesteld, dat aanvullende afspraken over de flexibele inzet van de werknemer gedurende het opleidingscontract binnen redelijke grenzen mogelijk moeten zijn. Deze afspraken worden opgenomen in een addendum dat onderdeel uitmaakt van het opleidingscontract.

Na succesvolle afronding van het opleidingscontract van 18 maanden, wordt de werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd en voor de standaardwerktijd, tenzij er sprake is van onvoldoende functioneren dan wel andere onvoorziene omstandigheden die het aanbieden van een dergelijke arbeidsovereenkomst verhinderen.

4. De duur genoemd in art. 8, lid 3 wordt verminderd met de periode, die werknemer direct voorafgaand aan zijn indiensttreding als uitzendkracht in rijdienst voor werkgever heeft gewerkt.

artikel 89. Uitzendkrachten

Bij de werkgever tewerkgestelde werknemers waarop de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is, worden beloond overeenkomstig het personeel dat bij de werkgever in dienst

is. In verband daarmee worden de volgende relevante CAO-bepalingen overeenkomstig toegepast:
 Salarisvaststelling en toekenning periodiek (CAO, art 22 en 23);
 Arbeidsduur, werktijden, overwerk, dienstrooster (CAO, afdeling 6, incl. toeslagen voor overwerk en verschoven arbeidstijd);
 Werk- en rusttijdenregeling (voor rijdend personeel CAO, bijlage 9, voor enkele andere functies, bijlage 9A);
 Toeslag onregelmatige diensten (CAO, art 28);
 Kostenvergoedingen, waaronder reiskostenvergoeding woon- werkverkeer (CAO, bijlage 15, § 3).

Bijlage 6A Sociaal Plan
(behorend bij artikel 47 van de CAO)
artikel 1. Begrippen
b. Dienstjaren
Het aantal jaren dat een werknemer ononderbroken bij HTM in dienst is (inclusief uitzendperiode) op de ingangsdatum van zijn boventalligheid, afgerond op hele jaren.

Huhtamaki Nederland BV
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-5-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/711832,,646808,/Huhtamaki%20cao%202020-2021%20.pdf

ARTIKEL 16 Werkgelegenheid
16.1 c) In het periodiek overleg tussen partijen kunnen eveneens de volgende onderwerpen aan de orde worden gesteld: training en opleiding, beleid inzake arbeidsgehandicapte en/of oudere werknemers, milieuzaken, werkdruk, inzet van uitzendkrachten en werkgelegenheid.

16.6 Voor zover het inlenen van uitzendkrachten gewenst is, gelden de volgende bepalingen:
a) Het inlenen van uitzendkrachten voor functieniveaus hoger dan 03, behoeft de instemming van de ondernemingsraad;
b) De werkgever zal er naar streven om blijvend uitzendwerk om te zetten in vaste contracten;
c) De onderneming zal zich er van vergewissen dat een uitzendkracht een beloning ontvangt conform de CAO en op verzoek van een uitzendkracht en/of een vakvereniging dit aantonen.

16.8 De werkgever zal mededeling doen aan de ondernemingsraad over soort en aantal flexibele contracten.

Bijlage III Protocolafspraken
4. Huhtamaki zal de formatieplaatsen, verhouding eigen medewerkers versus uitzendkrachten en verlofregeling, naast de OR, tijdens het tweejaarlijks periodiek overleg bespreken met vakverenigingen.

Huis van Eemnes
Looptijd: 1-5-2018 t/m 31-12-2019
13 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217987

10. Overig

10.3. Inleenbepaling

Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of payroll geldt het volgende. Er worden alleen uitzendkrachten ingehuurd bij bonafide en gecertificeerde uitzendbureaus. Indien medewerkers worden ingezet via een payroll bedrijf dient dit een gecertificeerd en bonafide bedrijf te zijn aangesloten bij De Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl). De beloning is minimaal gelijk aan deze cao.

Huntsman Holland BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

105 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/597080,,626961,/Huntsman%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 4: Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever
3. De werkgever zal de vakbonden, op hun verzoek doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en over het sociaal beleid. Daarbij zal aandacht worden besteed aan onder meer:
a. de werkgelegenheid, waaronder mede wordt verstaan formatie overzicht met verdeling naar functiegroepen en ploegenarbeid, inhuur van uitzendkrachten en contractors, deeltijdarbeid, werkplekken voor werknemers met afstand op de arbeidsmarkt (zoals Wajong-jongeren), wijzigingen in kwantiteit en/of kwaliteit van formatiebezetting (onder meer overwerk, onderbezetting en/of functieontwikkeling);
b. Arbobeleid, waaronder mede wordt verstaan veiligheid, vitaliteit, ziekteverzuim en reïntegratiebeleid;
c. opleidingsbeleid en (persoonlijke) ontwikkeling van werknemers, gebruik van het instrument Erkenning Verworven Competenties;
d. eventuele overige aspecten van het sociaal beleid.
Werkgever stelt de vakbonden in de gelegenheid in een zo vroeg mogelijke fase hun visie daarop kenbaar te maken, opdat deze van invloed kan zijn. Tevens zal werkgever eenmaal per kalenderjaar aan de werknemers en de vakbonden een sociaal (jaar)verslag verstrekken.

Artikel 8: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen
2. Uitzendarbeid:
Werkgever voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten, anders dan bedoeld met contractors. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: piekvorming in werkzaamheden, nieuwbouw, werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard, onderbezetting welke niet op korte termijn door eigen werknemers kan worden opgevangen, arbeidsongeschiktheid en/of vakantieperioden.
Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waarmee beoordeeld kan worden of een uitzendonderneming aan zijn verplichtingen, zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale verzekeringspremies en het administreren van identiteitsdocumenten, heeft voldaan.

I.

IAC International Automotive Components
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2021

220 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/574675,,625434,/IAC%202019%20-%202021.pdf

BIJLAGE II: Salarisschalen
als bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born
Deze cao-verhoging zal eveneens van toepassing zijn op die werknemers van het in-house-uitzendbureau, die de cao van IAC volgen.

ICL Fertilizers Europe
Looptijd: 1-7-2018 t/m 1-9-2020

80 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/52155,,57603,/ICL%20Fertilizers%20definitieve%20cao%202018-2020.docx%20.pdf

Artikel 30
2. Werknemers van derden
a. De werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht en waarvan verwacht mag worden en kan worden dat deze met het bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden, zullen door de werkgever niet aan werknemers van derden worden opgedragen.
b. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gehouden, waarbij informatie zal worden verstrekt over
• de naam van het uitzendbureau;
• de aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• en
• het aantal uitzendkrachten.

ICL-IP Terneuzen
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

87 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/65533,,78799,/cao%20ICL-IP%20Terneuzen%20looptijd%2001-04-2019%20tm%2031-03-2021%20.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

B. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:

4. De werkgever in principe geen gebruik maken van particuliere uitzendbureaus. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. Wat betreft het inlenen van vreemde werknemers, zal de werkgever hiertoe niet overgaan dan na advies te hebben ingewonnen bij de personeelsvertegenwoordiging.

Icopal (voorheen Esha Group BV)
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2020
150 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218950

Artikel 1 Begripsomschrijvingen
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
o. uitzendkracht : een medewerker te werk gesteld bij werkgever en in dienst van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever
3. Werkgever verplicht zich om zich er van te vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden toepast op de uitzendkracht.

Artikel 6 Aanneming en ontslag
1. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden zal standaard een proeftijd van 2 maanden gelden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken met een kortere of geen proeftijd. Als aansluitend aan een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, geldt geen proeftijd.
8. Uitzendkrachten die werkzaam zijn bij Icopal krijgen niet automatisch op enig moment recht op een arbeidsovereenkomst van Icopal aangezien Icopal behoefte heeft en zal blijven houden aan een flexpool voor het opvangen van seizoenpatronen. Bij een meer structurele inzet van een uitzendkracht van meer dan 1 jaar zal op enig moment bezien worden of de uitzendkracht in dienst kan worden genomen.

Artikel 10 Toepassing van de salarisschalen
8. Uitzendkrachten
8. Uitzendkrachten
Lonen, toeslagen, onkostenvergoedingen en werktijden van uitzendkrachten worden ongeacht of zij vakkracht zijn, betaald overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst. Daardoor bouwen uitzendkrachten ook periodieken op in het loongebouw van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
De hoogte van de beloning voor uitzendkrachten die 13 weken aaneengesloten hebben gewerkt en opnieuw worden ingeleend na een werkonderbreking blijft onveranderd.

IGMA

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

98 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/573903,,625208,/CAO%20IGMA%202019-2020%20getekend.pdf

Artikel A10: Te werk te stellen werknemers

IGMA zal voor het verrichten van operationele werkzaamheden gebruik maken van medewerkers in vaste dienst. Naast deze medewerkers kan IGMA medewerkers inhuren, maar niet op de kernfuncties. Het percentage inhuur is maximaal 25% van de totale operationele uren op voortschrijdend gemiddelde op jaarbasis.
Kernfuncties zijn: Kraandrijver draadkranen (exclusief hydraulische kranen), Weger, Machinist.

Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

8. Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 zullen er geen gedwongen ontslagen op economische gronden zijn. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 januari 2019 of daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij IGMA hebben. Deze afspraak is van kracht tenzij de daling van het volume van IGMA (uitgedrukt in aanbod tonnen overslag) onder de 4,4 mjl daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande boekjaar. In dat geval zal IGMA trachten via collegiale uitleen (met bedrijven actief in de droge bulk op- en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de IGMA-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.

Bijlage 8: ONDERHANDELINGSRESULTAAT IGMA CAO

3. Werkgelegenheidsgarantie

Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 zullen er geen gedwongen ontslagen op economische gronden zijn. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 januari 2019 of daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij IGMA hebben. Deze afspraak is van kracht tenzij de daling van het volume van IGMA (uitgedrukt in aanbod tonnen overslag) onder de 4,4 mjl daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande boekjaar. In dat geval zal IGMA trachten via collegiale uitleen (met bedrijven actief in de droge bulk op- en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de IGMA-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.

BIJLAGE 9: Sociaal plan

3. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:
Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
Werknemers waarmee eerdere afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt;
Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

IHE Delft
Looptijd:1-1-2020 t/m 31-12-2020

213 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/648575,,644267,/IHE%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Ikea Nederland BV en Inter Ikea Systems BV
Looptijd: 1-10-2020 t/m 30-9-2021

7.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/797593,,649865,/IKEA_CAO_2020-2021_NL_digital%207%20januari.pdf

Artikel 1 Definities/Werkingssfeer
C. Medewerker
Iedere medewerker die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Daar waar in deze cao wordt gesproken over medewerker wordt tevens medewerkster bedoeld.
1. De cao is niet van toepassing op:
• (plaatsvervangend) leden van het Country steeringteam Nederland en (deputy) marketmanagers;
• managers en specialisten die internationaal werkzaam zijn;
• medewerkers met functies die gewaardeerd zijn boven schaal 14;
• medewerkers in dienst van Inter IKEA Systems B.V. die niet werkzaam zijn in het woonwarenhuis;
• stagiair(e)s behoudens artikel 34 van deze cao;
• uitzendkrachten die vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.
F. Geografische mobiliteit medewerkers
In bijzondere situaties (van invloed op de bedrijfsvoering van een vestiging) kan iedere medewerker voor maximaal drie maanden per jaar in een andere vestiging worden geplaatst. De reisafstand tussen de ‘uitzendende’ vestiging en de ‘inlenende’ vestiging mag bij een dergelijke plaatsing maximaal 60 km (enkele reis) bedragen.
• Een dergelijk besluit tot plaatsing wordt genomen door de bestuurder en de LMZ van de eigen vestiging.
• In voorkomende gevallen waarin de situatie van de medewerker aanleiding geeft tot coulance, wordt door de marketmanager hierover beslist.

Imperial Tobacco Joure
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/441547,,500871,/Imperial%20Tobacco%20Joure%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 1 Definities
In deze CAO wordt verstaan onder
c. werknemer: de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan.
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, uitzendkracht, oproep-, detacherings- en vakantiekracht.

InBev Nederland NV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-6-2020

475 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/64025,,76010,/InBev%20Nederland%202019%20-%202020.PDF.pdf

Hoofdstuk 17. Sociaal beleid
Artikel 2. Werkgelegenheid
3. De werkgever zal het gebruik maken van uitzendbureaus beperken tot seizoenarbeid, de vervanging van zieken en het niet tijdig kunnen voorzien in vacatures. Omtrent de mate waarin in deze gevallen van uitzendbureaus gebruik wordt gemaakt zal de ondernemingsraad periodiek worden ingelicht. Indien om andere redenen inschakeling van uitzendbureaus nodig mocht blijken zal hierover met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd.

Tevens is overeengekomen dat de reguliere dan wel de basisbezetting binnen productielocaties Dommelen en Arcen wordt ingevuld met werknemers op een InBev-contract (uitzondering onvoorziene afwezigheid). Uitsluitend de seizoensgebonden fluctuaties in de produktie- en logistieke bezetting (beslaat circa 9 maanden (jan-sept)) worden ingevuld met uitzendkrachten.

Bij projectmatige (tijdelijke) werkzaamheden zal gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten met een uitzend- of detacheringsovereenkomst.

Hoofdstuk 18. Financiële voorzieningen
Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten
Tussen partijen is overeengekomen dat de uitzendkracht op eenzelfde wijze ingeschaald zal worden in de beloningsschalen als een (vaste) werknemer en deze zal bij indeling in een vaste ploeg eenzelfde beloning ontvangen voor overwerk, ploegendiensten en onregelmatige diensten. Verder heeft de uitzendkracht recht op loonstijgingen en periodieken die bij de inlener worden betaald.
Tevens ontvangt de uitzendkracht compensatie voor de arbeidsduurverkorting.

Hoofdstuk 18a. InBev-keuzemodel arbeidsvoorwaarden (IKA)
Artikel 3. Deelname
1. Deelname aan het keuzemodel staat open voor alle werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, uitzendkrachten, vakantiewerkers en (student-)stagiairs.

Bijlage XIII. Overige afspraken
2. Werkgever ziet toe op de organisatie van 1 bijeenkomst per kwartaal waarin de inzet van uitzendkrachten centraal staat. Aan de bijeenkomst nemen deel: OR-vertegenwoordiging Dommelen, 1 manager Dommelen, People-manager Dommelen en 1 lid namens de vakvereniging FNV.

Inclusief Groep
Looptijd: 1-1-2018 t/m 1-1-2020

210 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218441

Artikel 1.1 Definities
c medewerker een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame man of vrouw. Als medewerkers worden niet beschouwd: stagiaires, uitzendkrachten, medewerkers in de SW-CAO, ambtelijke medewerkers en mensen die een leer-werkovereenkomst hebben dan wel mensen die in het kader van een proefplaatsing dan wel als leerwerker, werkervaring opdoen

Artikel 1.2 Werkingssfeer
Deze CAO is van toepassing op iedere medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Deze CAO is niet van toepassing op uitzendkrachten die werkzaam zijn binnen de Inclusief Groep.
Voor medewerkers vanaf schaal 8 geldt dat deze CAO van toepassing is uitgezonderd artikel 5.15 en 5.16.
Voor leden van het directieteam geldt dat de CAO van toepassing is uitgezonderd hoofdstuk 3.
De werkgever zal met de individuele leden van het directieteam afzonderlijke afspraken hierover maken.

ING-Bank
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 19-11-2019

14.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/79428,,102291,/20190236%20Brochure%20CAO%20Ons%20Werkgeluk%20NL%20.pdf

1.5 individuele arbeidsovereenkomst
• Werkte je vóór je bij ING in dienst trad als uitzendkracht bij ING, dan geldt die periode – inclusief onderbrekingen van minder dan zes maanden met ingang van 1 juli 2015 – als één arbeidsovereenkomst. Daarmee wijkt deze regel af van artikel 7:668 a lid 2 Burgerlijk Wetboek.

9.1 Agile cao
Uitzendkrachten: het opleidingsbudget voor uitzendkrachten zal worden verhoogd tot €400 per persoon per jaar.

9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling
Het streven is dat eind 2020 door de afbouw van flex en het verduurzamen van arbeid (bijvoorbeeld door contracten voor bepaalde tijd om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd) de verhouding tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers 80-20% is. Cao-partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken.
Manieren om dit te realiseren zijn het verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een ING contract maar ook voor medewerkers die nu als externen werken bij ING) en het verminderen van het aantal externen. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intraconcern) monitoren.

Innocent Drinks
Looptijd:1-10-2020 t/m 31-12-2022

38 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640573,,642859,/CAO%20innocent%20blender%2007092020%20Final.pdf

Artikel 4: Algemene verplichtingen van werkgever

6. Uitzendarbeid:

Werkgever voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten, anders dan bedoeld met contractors. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: piekvorming in werkzaamheden, nieuwbouw, werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard, onderbezetting welke niet op korte termijn door eigen werknemers kan worden opgevangen, arbeidsongeschiktheid en/of vakantieperioden.

Innolux Technology Europe (voorheen TPO Displays Europe BV)
Looptijd:1-8-2015 t/m 31-7-2016

85 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214635

Artikel 10 Opzegging van het dienstverband
5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:
a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;
b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 2 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 dienstbetrekking.
Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
c. Behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Voor niet-leden van de INNOLUX pensioenverzekering geldt ook de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

International Flavors & Fragrances IFF
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50828,,56000,/cao%20IFF%202018-2020%20.pdf%20.pdf

1.3 Afspraken tussen cao-partijen
Uitzendkrachten
IFF ziet er op toe dat uitzendkrachten door hun werkgever (de uitzendorganisatie) in de juiste functiegroep worden ingedeeld en beloond. De uitzendorganisatie bevestigt ook aan de uitzendkracht welke cao van toepassing is.

Flexibele schil
1. IFF hanteert een flexibele schil van maximaal 15% van de medewerkers in vaste dienst. Het gaat hierbij om reguliere uitzendkrachten. Stagiaires, trainees en/of gedetacheerden van derden vallen niet onder deze afspraak.
2. Bij een structurele overschrijding van de 15%-norm gedurende een periode van meer dan zes maanden, kan aan reguliere uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Voorwaarden hierbij zijn:
- de uitzendkracht is langer dan 2 jaar werkzaam bij IFF;
- de uitzendkracht heeft een goede beoordeling en
- de uitzendkracht laat een constante performance zien.
Dit laat onverlet de mogelijkheid voor IFF een uitzendkracht eerder in dienst te nemen.
3. Als er projecten en andere activiteiten zijn (bijvoorbeeld vakantiewerk) die:
a. inhuur van extra uitzendkrachten nodig maken en
b. vervolgens leiden tot een overschrijding van de 15%-norm en
c. leiden tot een overschrijding van een periode van drie maanden,
dan worden de vakbonden in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd.
Hierbij worden de aantallen uitzendkrachten waar het om gaat en de duur van het betreffende project vermeld.

BIJLAGE 2 PROTOCOLAFSPRAKEN
6. Definitie overwerk voor uitzendkrachten in wisseldienst
Voor uitzendkrachten die in wisseldienst werken geldt de volgende definitie voor overwerk. Onder overwerk wordt verstaan al het in opdracht door of namens werkgever opdragen werk gedurende uren die de duur van een werkdag van 8 uur overschrijden, rekening houdend met een franchise van 30 minuten per dag. Voor de beloning van overwerk zie artikel 7 van de cao.

8. Verhouding vast/flex
IFF streeft er naar om de verhouding vast/flex op de afdeling Fragrances Compounding van IFF Tilburg te brengen van 65% vast/35% flex naar 80% vast/20% flex. Om dit te bewerkstelligen heeft IFF 15 formatieplaatsen gecreëerd. Deze zullen voor 31 december 2018 worden ingevuld door uitzendkrachten een dienstverband aan te bieden. Op de middellange termijn streeft IFF in Tilburg naar een verhouding van 90% vast/10% flex op deze afdeling.

International Lashing Service

Looptijd: 1-10-2017 t/m 31-12-2019

230 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/48735,,53816,/ILS%202017%20-2019.pdf%20.pdf

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers

Werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn. In dit kader wordt tevens verwezen naar bijlage II bij deze cao.

Artikel B1: Specifieke definities

Onder arbeid bij International Lashing Service (ILS) B.V. (werkgever), samen te vatten als het verlenen van diensten en leveren van daarmee verband houdende goederen, wordt onder meer het navolgende verstaan:

10. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) waarvoor men, op basis van in de cao's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;

Artikel B15: Collegiaal uit-/inlenen

De werknemers zijn gehouden arbeid in hun eigen functie te verrichten bij collega-bedrijven genoemd in deze overeenkomst (zie ook bijlage I). De eigen werkgever blijft verantwoordelijk voor de betaling aan de werknemer.

BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van International Lashing Service (ILS) B.V. te Rotterdam.

In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende bepaald:

ILS zal voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:

1. werknemers, die in dienst van ILS B.V. zijn;
2. werknemers, die door collega-sjorbedrijven ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur);
3. werknemers, die door Transcore Rotterdam B.V. als "preferred supplier" ter beschikking worden gesteld:
4. werknemers, die door RPS, ter beschikking worden gesteld.

Inleen van werknemers van Transcore zal in principe geschieden voor arbeid volgens de functie I uit de functielijst.

Gedurende de looptijd van deze cao kan, indien collega-bedrijven, Transcore en RPS geen werknemers met de gevraagde functie ter beschikking hebben, een beroep worden gedaan op werknemers van collega-havenbedrijven of kan werk worden overgedragen. Van het voren-staande kan uitsluitend worden afgeweken indien hierover tussen partijen bij deze cao-overeen-stemming is bereikt.

In geval van laswerk, etc. in verband met te verrichten sjorwerk kan een beroep worden gedaan op derden.

BIJLAGE III Varia

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

Ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Partijen zullen zich ervoor inspannen dat de sjorbedrijven de mogelijkheid krijgen om naast RPS te kunnen functioneren voor wat betreft het ter beschikking stellen van personeel aan an-dere havenbedrijven.

International Sales Promotion en Hispitality Services ISP HS

Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-9-2023

63 werknemers

https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4320,,4118,/CAO%20ISPHS%202019-2023%2013%20november%202018.pdf%20.pdf

ARTIKEL 1 WERKINGSSFEER

3. Bij tewerkstelling van werknemers die geen arbeidsovereenkomst zijn overeengeko-men met de werkgever, geldt dat deze CAO onverkort van toepassing is met dien verstande dat degene die of de rechtspersoon door wie een dergelijke werknemer tewerkgesteld wordt, deelnemer is aan enig erkende vrijwaringregeling.

Intersnack Nederland BV (Imko BV The Nut Company)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

407 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/82856,,105493,/Intersnack%201%20juli%202019%20tm%2030%20juni%202021.pdf

Artikel 21: PROTOCOL
2. Werkgelegenheid
2.1. Uitzendkrachten respectievelijk Functie-Formatieplan
Werkgever zal zich inspannen het gebruik van uitzendkrachten te beperken.
Op uitzendkrachten, niet zijnde vakkrachten, is de ABU-cao van toepassing.
Met ingang van 30 maart 2015 volgt de werkgever voor wat betreft de beloning van uitzendkrachten de afspraken over de inlenersbeloning uit de ABU-cao.
Uitzendkrachten zullen - na 6 maanden ononderbroken werkzaam te zijn geweest - hun werkzaamheden beëindigen, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen, een en ander conform artikel 5.2.b van deze cao.
Inzet Uitzendkrachten:
- Een analyse zal worden gemaakt over de inzet van de uitzendkrachten.
Het streven is te komen tot een gezonde verhouding tussen vast personeel en uitzendkrachten, uiteraard afhankelijk van het beleid per afdeling. Werkgever zal zich richten naar een streefpercentage uitzendkrachten van 20%(=uitzendkrachturen / totaal aantal bruto uren) resp. maximaal 25% op kwartaalbasis.
- Monitoring met betrekking tot uitzendkrachten zal plaatsvinden middels rapportage in de ondernemingsraadvergadering waarbij de volgende Kritische Prestatie Indicatoren zullen worden gerapporteerd:
- Percentage uitzendkrachten per vestiging / totaal (uitzendkrachturen / totaal aantal bruto uren)
- Verhouding Schil 1 (vakkrachten) & Schil 2 (flex)
- Instroom Schil 1 naar contract Intersnack (aantal FTE/tijdsvak)

3. Scholing
Werkgever heeft een scholingsplan, met name gericht op kernfuncties binnen de organisatie en op verhoging van de inzetbaarheid van werknemers.
Met de OR worden afspraken gemaakt hoe voor eenieder een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) wordt opgesteld. Bij de POP komen aan bod scholing en carrièreplanning, leeftijdbewust ingevuld. Zodoende biedt werkgever iedere werknemer de gelegenheid om zich door scholing verder te bekwamen ten behoeve van zijn huidige of toekomstige functie. De POP'n zullen in het scholingsplan van werkgever worden betrokken. Met de OR zal een beroepsprocedure worden vastgelegd, in geval van niet tijdig beantwoorden resp. afwijzen van studieaanvragen van de kant van werknemer.
Ten behoeve van het opleidingsbudget stelt werkgever 1% van de loonsom ter beschikking.
Voor uitzendkrachten wordt 1% in het contract met de uitzendbureaus gereserveerd voor scholing. In bijlage V is de studiekostenregeling opgenomen.
Werkgever verleent medewerking aan werknemers bij het realiseren van een (onbetaalde) stageplaats binnen en buiten het bedrijf.

Intertek Polychemlab BV
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018

213 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217359

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
De werkgever draagt zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV 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.

INVISTA Nederland

Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2020

45 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/671828,,645370,/CAO%20INVISTA%20Polyester%20B.V_.pdf

Artikel 17 Werkgelegenheidsbeleid

3 Bezetting van de arbeidsplaatsen

a. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd. Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw,
- shutdown,
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden,
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is,
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen medewerkers te krijgen zijn, overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsover- eenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.

J.

Jaarbeurs Vereniging Koninklijke Nederlandse
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-3-2015
275 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234225.docx

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
2.10 Uitzendkrachten
Jaarbeurs zal alleen uitzendkrachten inlenen via uitzend- of detachering bureaus die zijn aangesloten bij de koepelorganisaties van de uitzendbranche zoals ABU en NBBU.

Jaarbeurs zal zich gedurende deze cao-periode inspannen om, daar waar passend en mogelijk, uitzendkrachten een dienstverband bij Jaarbeurs aan te bieden.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag
5.13 Flexwerkers
Alle bestaande en nieuwe uitzend-/flexwerkkrachten die binnen de werkgever worden ingezet en waarvan de functie voorkomt en beschreven is in het Handboek Referentiefuncties voor de Horeca, worden conform dit Handboek Referentiefuncties voor de Horeca ingedeeld en conform de toepasselijke Horeca cao (cao 2012-2013 of opvolgende cao) beloond. Opvolgend werkgeverschap uitzendkrachten: de gehele uitzend-/detacheringsperiode die voorafgaat aan de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de werkgever telt in de keten mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na deze periode zijn maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar per keer mogelijk en waarbij de tijdstermijn van artikel 7;668a BW (3 jaar) niet overschreden wordt.

Bijlage 3 Onderhandelingsresultaatcao Jaarbeurs 2014 - 2015
Afspraken over werk en banen
- Overeengekomen is dat Jaarbeurs zich gedurende de cao-periode zal inspannen om, daar waar passend en mogelijk, uitzendkrachten een dienstverband bij Jaarbeurs aan te bieden.
- Partijen hebben afgesproken dat Jaarbeurs per ultimo 2014 tenminste 5 werknemers in dienst zal hebben genomen vanuit diensten die nu worden uitbesteed.
- Jaarbeurs zal alleen uitzendkrachten inlenen via uitzend- of detachering bureaus die zijn aangesloten bij de koepelorganisaties van de uitzendbranche zoals ABU en NBBU.

Johnson Matthey AGT BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/97703,,129632,/Johnson%20Matthey%20AGT%20cao%202019-2021%20.pdf

Artikel 5 Indienstnemin en ontslag
5. De dienstbetrekking van de medewerker voor een bepaalde tijd in dienst eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Met ingang van 1 januari 2015 geldt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst een maand tevoren, schriftelijk opzegt. Met ingang van 1 juli 2015 geldt dat de totale periode van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet 24 maanden of langer mag zijn, tussenpozen inbegrepen. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn in dienst treding bij werkgever, als uitzendkracht bij de 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 668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 10 Functie- en salarisgroepen
1. c. Uitzendkrachten worden ingeschaald in de reguliere salarisschalen conform de inschaling van de eigen medewerkers. Daarnaast worden de eventueel van toepassing zijnde toeslagen zoals onder andere de ploegentoeslag, BO-toeslag, overwerktoeslag en reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op gelijke wijze als bij eigen medewerkers toegekend.

Jumbo Crew Services
Looptijd: 01-03-2019 t/m 28-02-2020

2.800 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/616189,,638338,/Jumbo%20Crew%20Services%20cao.pdf

Artikel 4 Inhuren uitzendkrachten

4.1 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten in te huren en als zeevarende(n) te werk te stellen aan boord van een of meer zeeschepen in zijn eigendom of beheer, dan is hij verplicht schriftelijk met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden uit deze collectieve arbeidsovereenkomst op deze uitzendkracht(en) toepast, uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en in eventuele andere bij cao overeen te komen landen uitgezonderd.

4.2 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en/of in eventuele andere bij cao overeen te komen landen in te huren, dan is hij verplicht met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden toepast uit de cao die daartoe is overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en Werkgever anderzijds.

Jumbo Logistiek
Looptijd: 01-04-2016 t/m 31-03-2017

2.800 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215366

Artikel 1 Definities
Deze overeenkomst verstaat onder:
h. Uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

Artikel 11 Werken op zaterdag, zondag en feestdagen
2. Avond- en weekendkrachten, uitzendkrachten en vakantiewerkers kunnen verplicht worden elke zaterdag te werken.

Protocol
Behorende bij de CAO Jumbo Logistiek
1. SMU
Partijen zijn overeengekomen de CAO Jumbo Logistiek aan te melden bij ministerie van SZW en Stichting Melding Uitzendbranche.

4. Aannamebeleid uitzendkrachten
Gelet op de fluctuaties in volumes onderkennen partijen de noodzaak van een flexibele schil van medewerkers, ingevuld door uitzendkrachten.
Partijen vinden het gewenst dat bij uitzendkrachten duidelijkheid bestaat over verwachtingen van en mogelijkheden voor een dienstverband bij de werkgever.
Om die duidelijkheid te scheppen zal de werkgever een aannamebeleid uitzendkrachten – waarin begrepen medewerkers die via een stuwadoorsorganisatie bij werkgever werkzaam zijn – overeenkomen met zijn Ondernemingsraad.

7. Eén op één vervanging tot eind 2015
Bij vertrek van een vaste medewerker, krijgt een medewerker met een bepaalde tijd contract of uitzendkracht een vaste baan voor het zelfde aantal uren. Driemaandelijks zal Jumbo/C1000 de vakbonden een overzicht beschikbaar stellen, waarmee de vakorganisaties de uitvoering van de gemaakte afspraken kunnen toetsen en controleren, rekening houdende met de bepalingen van de privacywetgeving.

8. Uitzendkrachten
Wanneer een uitzendkracht binnen zes maanden na vertrek opnieuw wordt ingehuurd, telt de voorgaande periode mee voor de fasebepaling.

23. Verbetering positie uitzendkrachten
Werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich mede verantwoordelijkheid voor de wijze waarop uitzendkrachten die werkzaam zijn voor werkgever behandeld worden. In de inleenovereenkomst van werkgever met de uitzendbureaus staan een groot aantal wettelijke en procedurele afspraken waar de uitzendbureaus aan moeten voldoen. Werkgever zal minimaal 4x per jaar controles uitoefenen en bewijs opvragen over de wettelijke en contractuele verplichtingen. Werkgever zal de bonden informeren over de resultaten.
Werkgever onderneemt actie als een vakbond een misstand meldt. Er komt een vertrouwenspersoon per site waar uitzendkrachten zelf heen kunnen gaan in verband met misstanden (inclusief huisvesting). Werkgever wil geen zaken doen met partijen die zich niet aan wet- en regelgeving houden dan wel zich op andere wijze ‘misdragen’.
Werkgever erkent dat uitzendkrachten vakbondswerk mogen doen in eigen tijd (niet in werktijd werkgever).
Uitzendkrachten die vakbondswerk verrichten kunnen de vertrouwenspersoon inschakelen als zij van mening zijn benadeeld te worden.

K.

Kaaspakhuis, Partikuliere

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 5-11-2019

4.627 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/77776,,97281,/CAO-tekst%20definitief.docx.pdf

Artikel 3 Mijn arbeidsovereenkomst

Uitzendkracht 4. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt het volgende: de volledige tijd die je als uitzendkracht in dezelfde of soortgelijke functie bij de werkgever hebt gewerkt, tellen bij elkaar opgeteld mee als één schakel in de keten. Dit betekent dat je werkgever nog de mogelijkheid heeft om je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden.

Artikel 6 Mijn salarisschaal

Uitzendkracht 4. Je werkgever zorgt ervoor dat de ingeleende krachten tenminste beloond worden volgens de beloningsbepalingen van deze cao.

Aanloopschaal 5. Als je nog niet voldoende relevante functie-ervaring hebt om jouw functie volledig in te vullen dan kan je werkgever je voor het eerste jaar indelen in Aanloopschaal 1. In bijlage 1 zijn de aanloopschalen opgenomen. De werkgever kan het toepassen van de aanloopschalen ook afspreken met het uitzendbureau voor uitzendmedewerkers die nog niet voldoende functie-ervaring hebben. Als jij of de uitzendmedewerker in het tweede jaar nog niet over voldoende relevantie functie-ervaring beschikt dan kan de werkgever belonen conform Aanloopschaal 2.

De mogelijkheid van de werkgever om gebruik te maken van de aanloopschalen geldt niet voor een werknemer of uitzendmedewerker die een totaal van één jaar ervaring heeft in een functie op hetzelfde of vergelijkbaar functieniveau in de periode van drie jaar voorafgaand aan het moment waarop deze werknemer of uitzendmedewerker bij de betreffende werkgever gaat werken.

Artikel 22 Uitzendbureaus

Inhuren uitzendkracht Je werkgever maakt voor het inhuren van uitzendkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus met een SNA-keurmerk.

Kadaster cao
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2022

1.700 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/771982,,649445,/Cao%20Kadaster%201-1-2021%20-%2031-12-2022%20def.docx.pdf

Verklaring
Flexibele arbeid
Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen, aan de hand van de resultaten van een door het Kadaster uitgevoerde herijking van de sourcing strategie, met elkaar en de OR de verhouding bespreken tussen flexibele arbeid versus vast en tijdelijk personeel.

1.5 Arbeidsovereenkomst
Op de duur en de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. (artikelen 7:667 tot en met 7:686a BW)
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop: a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden; b. meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden. Het bovenstaande geldt ook als je voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij het Kadaster of tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij het Kadaster als uitzendkracht binnen het Kadaster dezelfde werkzaamheden hebt verricht.

6.4 Flexibele arbeid
Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen, aan de hand van de resultaten van een door het Kadaster uitgevoerde herijking van de sourcing strategie, met elkaar en de OR de verhouding bespreken tussen flexibele arbeid versus vast en tijdelijk personeel.

Kalkzandsteenindustrie-/Cellenbetonindustrie

Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020 ttw versie 23-4-2019

504 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/45486,,51328,/VNK%20cao%202018-2020%20ttw.pdf%20.pdf

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

5. Ingeleende arbeidskrachten

a. De werkgever past de wettelijke bepalingen (waaronder WWZ, Equal pay en WOR) met betrekking tot het inlenen van uitzendkrachten toe, waaronder die met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden.

b. Werkgever zal periodiek het medezeggenschapsorgaan informeren over de inzet van ingeleende arbeidskrachten in de organisatie.

Kappa de Zeeuw Golfkarton BV
Looptijd: 1-7-2008 t/m 30-4-2010
1.100 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7357.doc

ARTIKEL 12 - VAKANTIETOESLAG, GRATIFICATIE, FISCALE REGELINGEN EN KOSTENTEGEMOETKOMING

12. Kostentegemoetkoming
Gedurende de looptijd van de CAO (1 juli 2008 tot 1 mei 2010) zullen werknemers onder de CAO van Smurfit Kappa Corrugated Nederland en de werknemers onder de CAO Smurfit Kappa Mercurius een vaste kostentegemoetkoming ontvangen die werkgever incl. werkgeverslasten in totaal € 141,- per werknemer per maand kost vanaf 1 juli 2008.
Deze tegemoetkoming is geen onderdeel van het begrip maandinkomen.
Met ingang van 1 april 2009 wordt het totaal van € 141,- verhoogd met € 25,- bruto naar in totaal € 166,-.
Uitgaande van een gemiddelde werkgeverslast betekent dit voor de werknemer een bruto-uitkering van € 126,- euro per 1 juli 2008 en € 126,- + € 22,- per 1 april 2009.
Voor de volledigheid:
Voor parttimers geldt de kostentegemoetkoming naar rato, conform artikel 1A.
Uitzendkrachten ontvangen de kostentegemoetkoming niet. Medewerkers (via bijv. Werk en Vakmanschap) met een zgn. detachering contract wel.

BIJLAGE II. SALARISBELEID

A. Het schaalsalaris wordt met ingang van 1 april 2009 verhoogd met 0,40%. Op 1 oktober 2009 wordt het schaalsalaris verhoogd met 1,85%, en op 1 januari 2010 met 1%.
B. In maart vindt een resultaatafhankelijke beloning plaats. Deze is gerelateerd aan de voor 1 februari van het voorafgaande jaar met de vakverenigingen per werkmaatschappij afgesproken criteria. Aan de hand van die criteria zal tevens een staffeling worden afgesproken.
In beginsel gaat het om 4 criteria met elk een maximumbeloning van € 150.- bruto.
Bij het vaststellen van de doelen gelden de volgende criteria:
- beïnvloedbaarheid door de individuele werknemer;
- helderheid en begrijpelijkheid;
- mogelijkheid van toetsing;
- objectiviteit.
In elk geval zal het financieel resultaat van de werkmaatschappij (EBITDA t.o.v. budget) tenminste één van deze criteria uitmaken.
De beloning wordt uitbetaald aan de in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers (eventueel naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar), afhankelijk van de mate waarin aan de criteria is voldaan. Indien een uitzendkracht aansluitend aan de periode als uitzendkracht in dienst treedt bij werkgever zal de periode waarin de werknemer in het voorafgaande jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest worden meegenomen bij de betaling van de resultaatafhankelijke beloning.

BIJLAGE V. WERKGELEGENHEID

1. De werkgever kan gebruik maken van arbeidskrachten van uit¬zendbureaus. De werkgever zal tenminste twee maal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uit¬zend¬krachten. Uitzendkrachten, die in de CAO genoemde functies volledig vervullen, worden beloond overeenkomstig artikel 7 en 8 van deze CAO.

Kappersbedrijf (ANKO)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-1-2020 ttw versie 10-10-2019

25.361 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/72415,,89608,/CAO%20Kappers%201%20juli%202019%2031%20januari%202020%20renvooi%20071020 19.docx.pdf

1.1 Over deze CAO
f. Ongunstiger arbeidsvoorwaarden verboden: De werkgever mag geen werknemer in dienst nemen of houden en geen inhuurkracht inzetten op voorwaarden die ongunstiger zijn dan de CAO voorschrijft.

4.13 Inhuurkrachten
a. Zelfde loon en toeslagen: Alle inhuurkrachten, zoals onder andere uitzendkrachten en mensen in dienst van een payroll-organisatie dienen te worden betaald volgens het beloningsstelsel van deze CAO.
b. 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.
c. Opdracht aan (uitzend)organisatie: Ter nakoming van de sub a en b genoemde verplichtingen dient de werkgever (inlener), voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en toeslagen, in de overeenkomst van opdracht met de (uitzend)organisatie onherroepelijk te bedingen, dat de (uitzend)organisatie de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (inhuurkrachten) in acht zal nemen.
d. Uitzondering: Indien de werkgever (inlener) gebruik maakt van een (uitzend)organisatie die rechtstreeks door algemeen verbindend verklaring is gebonden aan een CAO waarin de doorwerking van de sub b genoemde bepaling is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepaling de sub c bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
e. Aansprakelijkheid: Indien en voor zover de werkgever (inlener) de sub b bedoelde verplichting niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende inhuurkracht aansprakelijk voor naleving van de bepalingen inzake lonen en toeslagen van deze CAO, als ware de inhuurkracht bij de werkgever zelf in dienst.

Bijlage 1 Wat wordt bedoeld met ...?
Begripsomschrijvingen / definities
Inhuurkracht
Alle personen die al dan niet tijdelijk zijn ingehuurd en werkzaamheden in het kappersbedrijf verrichten. Dit zijn onder andere kappers, nagelstylisten/manicures, visagisten, schoonheidsspecialisten, winkelbedienden en receptionisten.

Uitzendkracht
Een werknemer, die in dienst is van een wettelijk erkend uitzendbureau. Zie ook artikel 4.13.

Kappersbedrijf (Fusion)

Looptijd: 1-1-2008 t/m 31-12-2009

2.000 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2008/65_2008_9_5214.pdf

Artikel 8 Beloningsstelsel

2. Rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden dan in dit artikel vastgesteld blijven onverkort gehandhaafd.

a. De onderneming is verplicht zich ervan te verzekeren, dat aan arbeidskrachten, die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige toeslagen worden betaald overeenkomstig de artikelen 8 en 9 van deze CAO.

2b. Ter nakoming van de sub a bedoelde verplichtingen dient de onderneming, voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en toeslagen, in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen, dat het uitzendbureau de bedoelde CAO-bepalingen tegen de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht zal nemen.

c. Indien de onderneming gebruik maakt van een uitzendbureau dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een uitzend-CAO gebonden is, waarin de doorwerking van de onder sub a genoemde bepaling is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepaling de sub b bedoelde verplichting te zijn nagekomen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf
Looptijd: 1-11-2019 t/m 30-6-2022

3.638 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/607612,,632950,/NvW%20CAO%202019-2022%20Kartoflex%20schoon.doc.pdf

Artikel 1B. Definities
r. Uitzendkracht : Iedere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsovereenkomst heeft voor het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever;

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
3. Strijdige voorwaarden
De werkgever verbindt zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst (of het in artikel 20 bedoelde bedrijfsreglement) bepaalde.
Evenmin zal de werkgever, anders dan via erkende uitzendbureaus - rekening houdende met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub d (het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten) - werkzaamheden, in het kader van het in bijlage I van deze cao gestelde, laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze cao zijn overeengekomen.Tevens verbindt hij zich geen bij hem in dienst zijnde medewerkers zonder hun toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in arbeidsovereenkomst is, tenzij zulks in noodgevallen voor de werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de medewerker voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van de werkgever.

5 B Uitzendkrachten
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. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare eisen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.

Artikel 5. Werkgelegenheid
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;

6. Overleg over werkgelegenheid in de onderneming
c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
- bevordering van deeltijdarbeid;
- verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
- opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
- ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
- afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
- inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
- werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
5. Aanloopschaal
Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%. Nieuwe medewerkers en uitzendkrachten kunnen gedurende maximaal 6 maanden volgens deze aanloopschaal worden beloond.

Katwijk Chemie BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

76 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/58249,,67554,/Katwijk%20Chemie%202019%202021%20def.pdf

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever
11. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten die in een cao-functie werkzaam zijn, zullen vanaf dat moment het cao-schaalsalaris van de betreffende functiegroep ontvangen.

KCA Deutag
Looptijd: 1-7-2009 t/m 31-12-2009
38 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_6536.DOC

4. Ingeleende werknemers
Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van, een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met een door werknemers gekozen vertegenwoordigend overleg, dan wel de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een door werknemers gekozen vertegenwoordigend overleg, of de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan een door werknemers gekozen vertegenwoordigend overleg, dan wel de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever een door werknemers gekozen vertegenwoordigend overleg of de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Kemira Rotterdam BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

114 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6559,,7078,/Kemira%202019%202020%20def.pdf%20.pdf

Artikel 6: Faciliteiten van de werkgever ten behoeve van vakbondswerk
2. Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever
c) De werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalender-jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid met onder meer aandacht voor de werkgelegenheid (waaronder mede verstaan inhuur van uitzendkrachten en contractors binnen zijn onderneming), deeltijdarbeid, werkplekken voor werknemers met afstand op de arbeidsmarkt (zoals Wajong jonge-ren), ziekteverzuim en reïntegratiebeleid, opleidingsbeleid en overige aspecten van het sociaal beleid en stelt de vakbond in de gelegenheid zijn visie daarop kenbaar te ma-ken. Tevens zal werkgever een maal per kalenderjaar aan de werknemers en vakbond het sociaal (jaar)verslag verstrekken.

Artikel 7: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen
2. Uitzendarbeid
Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden inge-huurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden (zoals bij Shutdown en nieuw-bouw, arbeidsongeschiktheid en vakantieperioden) en onderbezetting ten gevolge van (moeilijk te vervullen) vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt.
Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waarmee beoordeeld kan worden of een uitzendonder-neming aan zijn verplichtingen zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale ver-zekeringspremies en het administreren van identiteitsdocumenten heeft voldaan.

Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Looptijd: 1-2-2014 t/m 31-7-2015

1.400 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2015/65_2015_9_235049.pdf

Artikel 4.1.4 Uitzendarbeid

Uitzendarbeid is alleen mogelijk ingeval van:

a. vervanging wegens ziekte voor de duur van de ziekte;

b. bij activiteiten van kennelijk tijdelijke aard voor de duur van maximaal negen maanden,

c. contractactiviteiten voor de duur van maximaal negen maanden, en

d. van onvoorziene omstandigheden voor de duur van maximaal negen maanden.

Kerry (NL)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-8-2019

89 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/46930,,51742,/Kerry%20NL%20BV%2018%20-%2019%20def.pdf%20.pdf

Artikel6. indiensttreding en ontslag
Uitzendkrachten
Werkgever zal zich als inlener ervan verzekeren dat de ingeleende arbeidskrachten het loon en vergoedingen krijgen betaald overeenkomstig de voor werkgever geldende cao.

Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus

Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2021 ttw versie 29-1-2021

73.373 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/845275,,651297,/Integrale%20gewijzigde%20cao%20Kinderopvang%202020-2021%20(schone%20versie).docx.pdf

4.3 Recht op onbereikbaarheid

1. De medewerker hoeft niet bereikbaar te zijn voor werk op de dagen dat zij vrij is. Is er een calamiteit? Dan mag de werkgever de medewerker wel bellen. Maar dan hoeft de medewerker niet te reageren. Ze heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn.
2. Werkt de medewerker in een flexpool? Dan moet zij wel bereikbaar zijn op de afgesproken beschikbaarheidsdagen. Buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen geldt lid 1.

Bijlage 11 – Cao-akkoord

2.2 Beschikbaarheid en bereikbaarheid

Door duidelijkheid te geven over wanneer een medewerker beschikbaar en bereikbaar moet zijn voor werk, ontstaat een betere balans tussen werk en privé. In het vorige cao-akkoord zijn nadere regels afgesproken voor de inzet en de beschikbaarheid van medewerkers. Bedoeling was hiermee een balans aan te brengen tussen duidelijkheid voor medewerkers, zodat zij werk en privé kunnen combineren, en behoud van de voor de bedrijfsvoering benodigde flexibiliteit. In de praktijk blijkt dat de bedoeling van deze cao-afspraken nog niet helemaal uit de verf komt. Cao-partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- De tekst van artikel 4.2 wordt verduidelijkt zodat voor werkgevers én medewerkers helder is wat precies bedoeld wordt.
- Er komt een afzonderlijk artikel in de cao waarin wordt bepaald dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat zij niet is ingeroosterd. Werkgevers mogen bij een calamiteit iemand wel bellen, maar de medewerker heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn. Voor medewerkers in een flexpool geldt dit recht buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen om.

2.7 Vaste banen

In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen caopartijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten.
Om grotere contracten actief te stimuleren zullen cao-partijen werkgevers en medewerkers actief informeren over het wettelijke recht op uitbreiding van de arbeidsduur bij structureel overwerk (rechtsvermoeden).

Kisuma Chemicals BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2022

58 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/682603,,645538,/Kisuma%20cao%202020-2022.pdf

BIJLAGE V behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam
Protocol
7. Uitzendbureaus
Werkgever zal alleen uitzendkrachten inzetten van uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn.
8. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond conform de CAO van Kisuma Chemicals (schaalsalaris en ploegentoeslag, conform artikelen 8 lid 1 en 9 lid 2 CAO).

Kivo Plastic Verpakkingen
Looptijd: 1-7-2013 t/m 30-6-2015

150 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211383

BIJLAGE V van de CAO voor KIVO Plastic Verpakkingen te Volendam
Project zelfroosteren en andere aanvullende afspraken

Zaken doen met uitzendbureaus
KIVO zal uitzendkrachten indien nodig alsdan alleen betrekken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

Kiwa NV Advies
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2011
500 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7737.pdf

Art. 5b
(…) In een Sociaal plan kunnen de werkgever en de vakbonden, afhankelijk van de concrete situatie van de reorganisatie, fusie e.d., onder andere de volgende onderwerpen regelen:
(….)
- instrumenten/ faciliteiten die ingezet kunnen worden om de boventalligheid op te lossen, zoals:
a. het opzetten van interne uitzendbureaus en banenpools
(…)

Artikel 5. Indienstneming en ontslag
2c. In het geval een werknemer, binnen een periode van 3 maanden voorafgaande aan indiensttreding voor bepaalde tijd bij werkgever als stagiair, vakantiewerker of via een derde, waaronder een uitzendbureau of detachteringsbureau, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, ten behoeve van werkgever werk heeft verricht, wordt in afwijking van artikel 668a lid 2 BW, voor het bereken van de aantallen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de perioden van deze arbeidsovereenkomsten, deze tewerkstelling buiten beschouwing gelaten.
In het geval van tewerkstelling op basis van een oproepcontract, 0-urencontract of min-maxcontract is artikel 668a lid 2 BW niet van toepassing.

KLK Kolb Specialties (voorheen Elementis Specialties Netherlands)
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

215 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908732,,653534,/KLK%20Kolb%20Specialties%20Cao%202020-2021%20.pdf

ARTIKEL 3 Algemene verplichtingen van de werkgever
4. Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piek-werkzaamheden of ter vervanging bij ziekte. Uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond conform de cao voor KLK Kolb Specialties B.V. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf actief zijnde uitzendkrachten. In relatie hiermee zal werkgever uitsluitend gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus die NEN 4400-1 gecertificeerd zijn en zijn aangesloten bij de Stichting Normering Arbeid.

KLM Cabinepersoneel
Looptijd: 1-6-2019 t/m 28-2-2022

9.300 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219131
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/97943,,130146,/Cabine-cao%202019-2022.pdf

HOOFDSTUK I DEFINITIES
Art. 1.16 - Flexwerker Cabinepersoneel
Allen in dienst van de KLM op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing is.

HOOFDSTUK II WERKINGSSFEER
Art. 2.1 - Algemeen
(1) De Bijlagen van de CAO en de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel maken deel uit van de CAO.
(2) Op de werknemers, zoals omschreven in art. 1.15 is de CAO met de Bijlagen van toepassing, met uitzondering van de Regelingen zoals genoemd in de punten 3 en 4. De CAO geldt niet gedurende non-activiteit anders dan bedoeld in de artt. 6.14 en 9.3 en Bijlage 17. In dat geval geldt de eventueel tussen de werknemer en de KLM overeengekomen individuele regeling.
(3) Op Flexwerkers Cabinepersoneel is met uitsluiting van alle onderdelen van de CAO, de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing.

Art. 4.5 - Personeel van derden
De KLM verbindt zich niet over te gaan tot het tewerkstellen van cabinepersoneel van derden, niet zijnde luchtvaartmaatschappijen, zonder dat daarover met de VNC overeenstemming is bereikt.

AANHANGSEL C
BIJ BIJLAGE 5 (UITGANGSPUNTEN VAN DE WERK- EN RUSTTIJDENREGELING
Bij de wijze, waarop de in punt (1) genoemde tijden (werktijd, rusttijd en vrije tijd) zijn verdeeld, wordt mede rekening gehouden met de aard van het beroep, dat door de werknemers wordt uitgeoefend, met handhaving van de mogelijkheid overigens, dat de vastgestelde arbeidsprestatie onder bepaalde omstandigheden met inachtneming van bepaalde voorwaarden kan worden overschreden. Voor het vliegend personeel dient uiteraard vooral aandacht te worden besteed aan de specifieke omstandigheden van het luchtvaartbedrijf.
De specifieke aard van het luchtvaartbedrijf verlangt dat de regeling rekening houdt met de volgende factoren:
a. De seizoengevoeligheid van de luchtvaart.
Er zijn bepaalde seizoenen, waarin de vervoersvraag in belangrijke mate de gemiddelde vervoersvraag overtreft; van de mogelijkheden die tijdelijk grote vraag te benutten zijn de positieve vervoersresultaten van het luchtvaartbedrijf in grote mate afhankelijk.
Ten dele kan de tijdelijk grotere productiviteit in het hoogseizoen worden bereikt door bepaalde indirecte werkzaamheden, welke in de loop van het jaar dienen te geschieden, naar minder drukke perioden te verschuiven.
Evenwel dienen ook de tewerkstellingsregelingen met het oog hierop aan een zekere flexibiliteit te voldoen.

KLM Flight Acadamy te Eelde
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2021

30 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5080,,4955,/CAO%202018%202021%20Definitief.doc%20.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
Uitzendkrachten
Als de werkgever een uitzendkracht inleent, verplicht de werkgever zich met de organisatie, die de uitzendkracht ter beschikking stelt, af te spreken, dat het salaris, de vakantietoeslag, de toeslag voor onregelmatig werken en de vergoeding woon-werkverkeer aan de uitzendkracht worden toegekend, zoals die aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever, worden toegekend.

KLM Grondpersoneel Nederland
Looptijd: 1-7-2016 t/m 31-12-2017 ttw versie 3-5-2017
13.848 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216557

Art. 4.2 - Vacatures
(1) Bij de vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de KLM, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.
(2) Indien een vacature niet wordt ingevuld door een reeds bij de KLM in dienst zijnde werknemer, worden de bij de KLM werkzame uitzendkrachten als eerste in de gelegenheid gesteld om te solliciteren. (3) Overigens verbindt de KLM zich voor de uitvoering van haar beleid inzake vervulling van vacatures te handelen volgens Bijlage 6.
Ook werknemers die werkzaam zijn bij een 100% dochteronderneming van KLM met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van wie de functie vervalt of dreigt te vervallen, worden bij de vacaturevervulling beschouwd als een reeds bij de KLM in dienst zijnde werknemer (status interne kandidaat). Voor de onderlinge prioriteitstelling wordt verwezen naar de Mobiliteitsafspraken, bijlage bij de CAO Protocol 2011 -2014 (AMS/GG/12.079) (staat op KLM Intranet Portal).

Art. 4.5 - Personeel van derden
(1) De KLM verbindt zich slechts over te gaan tot het tewerkstellen in Nederland van arbeidskrachten van derden, indien en voor zover dit in het belang van de bedrijfsvoering noodzakelijk is.
(2) Alvorens tot tewerkstelling wordt overgegaan zal overleg plaatshebben met de belanghebbende groepscommissie(s), indien het belang van de tewerkstelling dit met zich meebrengt.
Overleg is steeds vereist, indien er sprake is van tewerkstelling van een of meer groepen van arbeidskrachten voor een periode langer dan 14 dagen.
De bedoeling van dit artikel is te voorkomen, dat vacatures blijvend worden vervuld door arbeidskrachten van derden en dat gebruik wordt gemaakt van z.g. "koppelbazen", tenzij dit beslist onvermijdelijk is, in welk geval de instemming van de belanghebbende groepscommissie(s) is vereist. Met arbeidskrachten van derden worden ook uitzendkrachten bedoeld.

(2) Algemene roosterkenmerken
a. Werktijd
De werktijd in een dienst bedraagt ten minste 7 en ten hoogste 10 uur. Voor werknemers in deeltijd bedraagt de werktijd ten minste 3 uur.
De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur.
De werktijd in een supervroege dienst bedraagt ten hoogste 7 uur.
Een basisrooster moet - berekend over de roosterlengte - gebaseerd zijn op een gemiddeld 5-daagse werkweek die uit gemiddeld 40 werkuren bestaat. Voor werknemers in deeltijd wordt het gemiddelde aantal werkuren per week berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.
Meerdere opkomsten per dag zijn uitgesloten.
De werktijd voor uitzendkrachten die 40 uur per week werkzaam zijn voor KLM, bedraagt tenminste 7 en ten hoogste 10 uur. De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur en de werktijd in een supervroege dienst ten hoogste 7 uur. Voor de overige uitzendkrachten bedraagt de werktijd minimaal 3 uur.

KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen
Looptijd: 1-6-2019 t/m 28-2-2022

2.846 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214813
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214921
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217415
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218679
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571840,,624263,/AMS.HB.19.048%20-%20Protocol%20CAO%20vliegers%202019-2022%20GETEKEND.pdf

HOOFDSTUK I DEFINITIES
Art. 1.8 - Interchange
a. Het door de KLM huren van een vliegtuig ten behoeve van productie onder KLMexploitatierisico (dry lease inhuur).
b. Het door de KLM verhuren van een KLM-vliegtuig ten behoeve van productie onder exploitatierisico van een andere luchtvaartmaatschappij (dry lease verhuur).
c. Het door de KLM laten uitvoeren van productie onder KLM-exploitatierisico door een vliegtuig met bemanning van een andere maatschappij (wet lease inhuur).
d. Het door de KLM uitvoeren van productie onder exploitatierisico van een andere luchtvaartmaatschappij met een KLM-vliegtuig en een KLM-bemanning (wet lease verhuur).
e. Het door de KLM inhuren van bemanningen ten behoeve van productie onder KLMexploitatierisico (inhuur van bemanningen).
Onder productie onder KLM-exploitatierisico wordt verstaan het uitvoeren van een operatie, waarvoor de KLM de kosten en financiële risico's draagt.
Onder het begrip interchange vallen niet z.g. blocked space agreements en het tezamen met een andere luchtvaartmaatschappij exploiteren van lijnen (joint ventures e.d.).
In geval van interchange krijgt de vlieger in beginsel zijn indeling van de KLM overeenkomstig de bepalingen van de CAO, in tegenstelling tot detachering waarbij de vlieger zijn indeling ontvangt van de werkgever bij wie hij is tewerkgesteld.
Art. 1.17 - Toewijzen/toewijzing
Het toekennen van een functie, stationering, uitzending of detachering, waarom betrokkene heeft verzocht (dus vrijwillig).
Art. 1.18 - Uitzending
Wijziging van een standplaats in Nederland in een standplaats buiten Nederland.

Art. 5.6 - Senioriteit
De loopbaan, de tewerkstelling op een bepaald vliegtuigtype, uitzending, stationering, detachering, demotie alsmede ontslag ten gevolge van inkrimping van het vliegerkorps en heraanstelling na dit ontslag zullen plaatsvinden overeenkomstig de senioriteit van de vlieger volgens de regels zoals vastgelegd in de Bijlagen 6, 12 en 15.

Art. 7.3 - Uitzending
(1) Uitzending zal, met inachtneming van de vereiste type- c.q. versiekwalificaties, plaatsvinden op basis van vrijwilligheid in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt, e.e.a. met inachtneming van Bijlage 6, Hoofdstuk 4, punt 4.7.
(2) De KLM zal in overleg met de VNV de voor de duur van de uitzending geldende voorwaarden vaststellen, waarbij van de CAO kan worden afgeweken voor zover lokale omstandigheden dit noodzakelijk maken.

BIJLAGE 2 SALARISREGELING
(5) Compensatiebetaling
b. Een hoger functiebestanddeel ontvangt de vlieger die gepasseerd wordt, voldoet aan de eisen zoals neergelegd in Bijlage 6, Hoofdstuk 3, de punten 3.3 en 3.4.(1)a1 en voorts voldoet aan één van de onderstaande voorwaarden;

1. a. daarvoor reeds voor een detachering werd aangewezen;
b. op verzoek van de KLM zijn detachering c.q. uitzending aanvangt of verlengt en promoveerbaar is;
c. gedetacheerd of uitgezonden is, maar ook gepasseerd zou zijn indien hij niet zou zijn gedetacheerd of uitgezonden (b.v. bij verdwijnend type);
2. ingevolge Bijlage 6, Hoofdstuk 3, punt 3.3.(3)a op verzoek van of met instemming van de KLM zijn oude functie blijft uitoefenen;
3. ingevolge Bijlage 6, Hoofdstuk 3, punt 3.3.(3)b niet meer in aanmerking komt voor een functie in een hoger functieblok;
4. valt onder Bijlage 6, Hoofdstuk 3 punt 3.4.(1)b, Hoofdstuk 4 punt 4.1 of 4.10.
In bovengenoemde situaties ontvangt de vlieger met ingang van het tijdstip waarop de passant het aan die functie verbonden functiebestanddeel van het salaris ontvangt, ook het betreffende functiebestanddeel.
Indien echter door omstandigheden, welke aan de passant geweten kunnen worden, diens typeopleiding wordt afgebroken danwel langer duurt dan de gestelde norm, dit ter beoordeling van Executive Vice President Flight Operations na advies van de commissie zoals genoemd in Bijlage 6, Hoofdstuk 2, punt 2.4, ontvangt de vlieger het functiebestanddeel voor de nieuwe functie met ingang van de maand, waarin zijn passant de typeopleiding volgens de norm had kunnen voltooien.
d. Géén hoger functiebestanddeel ontvangt de vlieger:
2. die als gevolg van toewijzing van een detachering c.q. uitzending niet in opleiding kan worden genomen (Hoofdstuk 3, punt 3.3.(2)f en 3.3.(2)g met uitzondering van de in deze Bijlage genoemde punten (4)b.1b en (4)b.1c);
3. wiens detachering c.q. uitzending tengevolge van medische, sociale, vliegtechnische of disciplinaire redenen niet plaatsvindt, tot het moment dat een minder seniore vlieger een andere functie krijgt toegewezen;
8. die ingevolge Hoofdstuk 4, punt 4.7 en 4.8 een uitzending c.q. een detachering niet krijgt toegewezen;

BIJLAGE 6 REGELING VLIEGERSLOOPBAAN (RVL)
Hoofdstuk 1 – Definities
1.8 Toewijzen: toekennen van een functie, een uitzending of een detachering, waarom de betrokken vlieger heeft verzocht.

(2) Niet in opleiding nemen
Ongeacht punt 3.3.(1) wordt een vlieger niet in opleiding genomen, indien
i. hij is of wordt uitgezonden (gerekend vanaf de datum van toewijzing), tenzij in de uitzendingsvoorwaarden anders is bepaald;

4.7 Procedure bij uitzending
(1) Uitzending van een vlieger in een in punt 2.1 genoemde functie naar een standplaats buiten Nederland om op één of meerdere routes te vliegen wordt bij toerbeurt op basis van voorkeur toegewezen aan de meest seniore vlieger, die op het moment van toekenning werkzaam is danwel die functie toegewezen heeft gekregen.
In dit laatste geval dient hij de functie te vervullen op het tijdstip dat de uitzendperiode aanvangt.
(2) Indien de uitzendfunctie behalve de werkzaamheden als vlieger ook andere activiteiten met zich meebrengt (zoals bijvoorbeeld een nevenfunctie van regionaal Director Flight Operations, werkzaamheden op commercieel terrein of op het gebied van public relations), kan de KLM na overleg met de VNV de in die functie te benoemen functionaris selecteren uit de groep vliegers op basis van haar oordeel over de geschiktheid van de kandidaten zonder hierbij rekening te houden met de senioriteitsvolgorde.
Bij toewijzing van een uitzendfunctie wordt de vlieger gebonden aan de aan het uitzendcontract verbonden termijn en kan derhalve niet in aanmerking komen voor toewijzing van een andere functie waarvan de opleiding aanvangt in de aan het uitzendcontract verbonden termijn. Met bewilliging kan een opleiding aanvangen in de aan de uitzending verbonden verlofperiode.
(3) Voor uitzending kunnen worden overgeslagen degenen ten aanzien van wie overwegende vliegtechnische bezwaren rijzen (b.v. problemen nog in behandeling bij de commissie zoals

genoemd in punt 2.4), niet zijnde extra vliegtechnische eisen door de KLM te stellen voor een uitzending, een en ander ter beoordeling van de Vice President Operations.
(4) In gevallen waar over voortijdige terugkeer van vliegers van een uitzending een beslissing is genomen, zal in overleg tussen de KLM en de VNV de keuze van degenen die moeten terugkeren, worden vastgesteld.

(2) Uitlening buiten de KLM / tewerkstelling elders binnen de KLM of KLM Cityhopper
a. Het uitlenen van vliegers aan een andere onderneming of een overheidsdienst, alsmede het tewerkstellen van vliegers binnen de KLM of KLM Cityhopper in een andere functie dan die van vlieger, geschieden op basis van vrijwilligheid.
Vacatures zullen, ceteris paribus, in volgorde van de senioriteitslijst worden toegewezen aan de vliegers die direct of nagenoeg direct aan de kwalificatie-eisen kunnen voldoen.
b. Bedoelde uitlening en tewerkstelling elders geschieden op basis van door de KLM met de betrokken vlieger overeen te komen arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat
- gedurende de uitleenperiode het pensioen van betrokkene verder zal worden opgebouwd alsof hij zijn laatstvervulde functie was blijven verrichten;
- betrokkene zijn senioriteit niet zal verliezen als gevolg van de uitlening resp. de tewerkstelling elders;
- bij terugkeer in actieve dienst bij de KLM het diensttijdbestanddeel van zijn salaris zal worden vastgesteld alsof zijn tewerkstelling als vlieger niet was onderbroken.
c. Aan de bij uitlening of tewerkstelling elders met de betrokken vlieger overeengekomen arbeidsvoorwaarden kunnen andere vliegers geen aanspraken ontlenen.

Aandelen AF/KLM
• KLM zal de AFKL aendelen toekennen aan een nog op te richten Stichting Administratie Kantoor (SAK), ter collectief beheer voor het KLM vliegercol!ectief, onder de voorwaarden dat:
(iii)dat de SAK afdoende (payroll) administratie voert en KLM, indien nodig, tijdig van alle benodigde informatie zal voorzien.

KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen (Ringvaart akkoord)
Looptijd: 1-11-2011 t/m 1-1-2014 ttw versie 06-08-2012
11.000 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8499.pdf

Overwegende dat
- KLM en Martinair (MP) als gevolg van de wereldwijde economische crisis in mei 2009 hun vrachtcapaciteit hebben teruggebracht;
- Daarbij is afgesproken dat MP tot 1 november 2011 gebruik kan maken van de door KLM uit productie genomen B747-400 ERF-toestellen omdat deze tegen lagere kosten ingezet kunnen worden dan de Martinair B747-400 BCF-toestellen;
- KLM en VNV in 2009 eveneens zijn overeengekomen dat de KLM B747-400 ERF toestellen tot 1 november 2011 onder regie van MP worden geopereerd, en dat KLM bemanningen voor deze toestellen daarom tijdelijk bij MP gedetacheerd zijn;
- Deze afspraken zijn vastgelegd in de protocollen Tijdelijke Uitleen KLM full freighters aan Martinair I (2009) en II (2010);
- Partijen op 25 mei 2010 in het protocol “Tijdelijke uitleen KLM full freighters aan Martinair II” overeengekomen zijn om uiterlijk op 1 oktober 2011 het vervolg op deze tijdelijke uitleen te hebben afgerond;
- Na het overeenkomen van het protocol “Tijdelijke Uitleen KLM full freighters aan Martinair II” (2010) vast is komen te staan dat MP per november 2011 voornemens is haar passagevervoer definitief te beëindigen;
- Partijen sinds januari 2011, gelet op de aanstaande afloop van het protocol “Tijdelijke uitleen KLM full freighters aan Martinair II” en de aanstaande beëindiging van het passagevervoer, uitvoerig overleg hebben gevoerd om te zoeken naar een oplossing voor potentiële toekomstige boventalligheid bij MP;
- KLM op korte termijn enkele nieuwe bestemmingen in haar wereldwijde passage netwerk zal introduceren of reeds heeft geïntroduceerd of de capaciteit verhoogd heeft of zal verhogen naar bestaande bestemmingen. Daartoe zullen in het voorjaar van 2012 drie A330-300 toestellen aan de ICA vloot worden toegevoegd. De werkgelegenheid die met deze uitbreiding gemoeid is betreft ongeveer 70 fte waarvan 25 gezagvoerders, 25 eerste officieren en 20 tweede officieren, volgens de KLM WRR;
- De A330-300 voor KLM een nieuw vliegtuigtype is, waarvoor de functies en functie inschaling, alsmede de toepasselijke werk- en rusttijdenregeling in de cao moet worden opgenomen;
- Partijen er van overtuigd zijn dat het full freighterbedrijf, ondergebracht in Martinair N.V. als onderdeel van de KM-Groep gebaat is bij een geïntegreerd vliegerkops;
- Bovenstaande ontwikkelingen hebben genoopt tot een integrale heroverweging van de werkgelegenheid- en carrièreperspectieven van zowel KLM als MP vliegers. Dat heeft partijen tot de gezamenlijke conclusie geleid dat de belangen van alle betrokken partijen het beste gediend is bij integratie van beide vliegerkorpsen. Hierbij heeft KLM de nadrukkelijke intentie om MP als freighterbedrijf in te richten met een minimum van 11 Full Freighters en het daarbij benodigde aantal FTE’s. KLM zal derhalve de B747-400 ERF toestellen na 1 november 2011 permanent aan MP ter beschikking stellen (ref art 19.1);
- De cao’s voor KLM- en MP vliegers verschillen bevatten in arbeidsvoorwaardelijke regelingen, onder andere voor wat betreft salaris, pensioen, carrièreperspectief en werk- en rusttijden en dat afspraken noodzakelijk zijn om integratie van beide vliegerkorpsen mogelijk te maken;
- Partijen van mening zijn dat er geen (potentiële) boventalligheid mag zijn onder Martinair vliegers op het moment van korpsintegratie en dat dit akkoord de elementen in zich heeft om dat te voorkomen; deze Martinair boventalligheid wordt opgeheven door MP vliegers de verwachte vacatures bij KLM te laten vervullen;
- Partijen bij deze overeenkomst zich er bewust zijn dat KLM en Martinair hun medezeggenschapsorganen de besluiten die ten grondslag liggen aan onderhavige overeenkomst mogelijkerwijs ter advisering dienen voor te leggen. KLM en Martinair zullen in dit verband op de meest adequate wijze vorm geven aan hun verplichtingen op basis van de WOR. Partijen onderkennen dat afhankelijk van deze uitkomst van die adviestrajecten nog wijzigingen kunnen optreden in deze overeenkomst;

9.7 Tot 1 januari 2014 is de inhuurbepaling in de MP-cao ten aanzien van posities op de FF voor KLM-vliegers niet van toepassing.

11 Afbouw detachering KLM vliegers bij Martinair
De detachering van KLM vliegers op de FF bij Martinair, als overeengekomen in protocol "Tijdelijk Uitleen KLM full freighter aan MP II", (AMS/GG10.068), zal met ingang van 1 november 2011 worden beëindigd in een afbouwschema ter keuze van KLM en Martinair.

Koninklijke Euroma BV

Looptijd: 1-1-2020 t/m 30-6-2021

169 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/589645,,626556,/Euroma%20CAO%202020-2021.pdf

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

8. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inzetten via NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus. Hij zal zich bij het inlenen van uitzendkrachten ervan verzekeren dat het uitzendbureau vanaf de eerste dag de cao van Euroma toepast volgens artikel 16 lid 1 ABU en NBBU-cao, indien van toepassing aangevuld met de looncomponenten uit artikel 9 en 10 van de cao van Euroma.
De werkgever zal uitzendkrachten die naar zijn oordeel vakvolwassen zijn bij goed functioneren en ruimte in de formatie binnen maximaal 12 maanden een arbeidsovereenkomst aanbieden.

BIJLAGE III, PROTOCOL AFSPRAKEN
Protocolafspraken cao 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021

Inzet uitzendkrachten
Een uitzendkracht zal, bij goed functioneren en bij een structurele baan, na maximaal 12 maanden een contract worden aangeboden.

Koole Terminals Zaandam

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2023

83 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67473,,82351,/Koole%20Terminals%20Zaandam%20CAO%202019-2023%20plus%20addenda.pdf

ARTIKEL 9 • WERKGELEGENHEID

9.1 Koole garandeert, behoudens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudigen, ontslag op staande voet en diefstal gedurende de 5 jaar t.w. 1 januari 2019 t/m 31 december 2023 de werkgelegenheid voor alle cao-werknemers die op 1 januari 2019 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden (25% minder productie ten opzichte van een moment in de voorafgaande periode van 24 maanden) of Organisatiewijzigingen voordoen, dan zal Koole trachten om via collegiale uitleen en het stopzetten van inhuur van extern personeel ontslag te voorkomen. Indien deze maatregelen ontoereikend zijn, zal Koole in overleg treden over aanvullende maatregelen, waarbij het beëindigen van dienstverbanden per een eerdere datum dan de einddatum van de looptijd van de cao als mogelijkheid besproken kunnen worden. In dat geval zullen sociale gevolgen worden opgevangen conform sociaal plan.

9.10 Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel. Voor de inhuur van werkzaamheden, zowel operationeel als kantoor, geldt een maximaal percentage van 15% van de vastgestelde organieke sterkte zoals benoemd in artikel 9.4 (CAPEX uitgezonderd).

9.13 Koole streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van de onderstaande elementen van de arbeidsvoorwaarden geregeld in deze cao zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst:

- Basis maandsalaris en salarisaanpassing;
- Onregelmatigheids- en overwerktoeslag;
- Tegemoetkoming kosten woon/werk verkeer;
- Moeten ook in het bezit zijn van een VCH (binnen Operations)

Koole huurt alleen in bij bedrijven die door de vakbonden zijn erkend als uitleenbedrijven en waarmee een cao is met FNV Havens en/ of CNV Vakmensen sector Havens.

Koopmans Koninklijke Meelfabrieken BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

115 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5590,,5843,/CAO%202019_2021%20KKM.pdf%20.pdf

Artikel 3 Werkgelegenheid
6. De werkgever zal slechts bij hoge uitzondering gebruik maken van arbeidskrachten van uitzendbureaus. Indien gebruik wordt gemaakt van deze arbeidskrachten, wordt aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief te baseren op het bij werkgever gangbare vergelijkbare maandsalaris met de daaraan gekoppelde arbeidstijd (eventuele ploegentoeslag en overwerktoeslag worden eveneens doorgegeven). De werkgever zal na het verstrijken van een kalenderkwartaal een opgave verstrekken aan de personeelsvertegenwoordiging, waarin zijn opgenomen de naam van het uitzendbureau, het aantal arbeidskrachten dat via genoemd uitzendbureau werkzaam is geweest, de functies welke genoemde arbeidskrachten hebben vervuld en het totaal aantal dagen. Indien groepsgewijs inlenen van arbeidskrachten aan de orde is, zal de werkgever voorafgaand overleg met de personeelsvertegenwoordiging plegen.
7. Jaarlijks, tijdens de begroting, stelt de werkgever een formatieplan op waarin tot uitdrukking komt:
a. het verwachte aantal werknemers in vaste dienst, zowel in voltijd als
in deeltijd;
b. het aantal nieuwe functies en de aard van de dienstverbanden;
c. de verwachte omvang van het overwerk;
d. de verwachte omvang van het inlenen van tijdelijk personeel (uitzendkrachten).
Het formatieplan wordt met de personeelsvertegenwoordiging besproken en toegelicht. In het geregeld overleg met de personeelscommissie wordt de voortgang en actualiteit besproken.

Koppert BV en Koppert Beheer BV
Looptijd: 1-7-2018 t/m 1-11-2020 ttw versie 22-7-2019

350 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4429,,4223,/Definitieve%20cao%202018-2020.pdf%20.pdf

Artikel 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
9. Uitzendkrachten worden betaald conform de inlenersbeloning van de uitzend cao. Basis voor de vaststelling van het uurloon van de uitzendkracht is de functie en bijbehorende salarisschaal. Uitzendkrachten die langdurig en onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn, worden indien er passende vacatures zijn, een arbeidsovereenkomst bij werkgever aangeboden.

Artikel 6 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
11. Uitzendperiodes voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst met werkgever worden voor de toepassing van artikel 7:668A lid 2 jo lid 6 BW als één schakel aangemerkt.

KPN (voorheen KPN/ITS)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

12.200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/604632,,630530,/20200701%20-%20KPN%20CAO%20-%202020-2021%20-%20Schoon.pdf

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid
1 KPN en jij kunnen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Elk van deze arbeidsovereenkomsten eindigen automatisch als de periode tussen die contracten niet langer is dan zes maanden en die arbeidsovereenkomsten inclusief tussenpozen in totaal niet langer dan 24 maanden duren.
2 Was je één periode, of meerdere perioden die maximaal zes maanden zijn onderbroken, als uitzendkracht werkzaam bij KPN? En ben je aansluitend op of binnen zes maanden na zo'n uitzendperiode voor hetzelfde of soortgelijk werk in dienst getreden bij KPN met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval wordt de uitzendperiode inclusief eventuele onderbrekingen gezien als een eerste contract voor bepaalde tijd. Daarna kunnen KPN en jij nog twee contracten voor bepaalde tijd sluiten die van rechtswege eindigen. De einddatum van het laatste contract moet dan binnen 24 maanden na aanvang van de eerste uitzendperiode liggen.
3 De maximale periode gedurende welke je als uitzendkracht ononderbroken werkzaamheden voor KPN kan verrichten, bedraagt drie jaren. Na deze periode treed je in dienst bij KPN, onder de voorwaarden dat je goed functioneert en er op jouw afdeling binnen 6 maanden geen reorganisatie is voorzien, of wordt de opdracht beëindigd.
Ben je gedurende de looptijd van de KPN CAO 2020-2021 reeds langer dan drie jaar als uitzendkracht werkzaam bij KPN, dan geldt een transitiefase inclusief een aantal voorwaarden.
4 Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN de bepalingen uit deze CAO met betrekking tot:
- salaris en salarisverhoging,
- overwerkvergoeding en werktijdentoeslag,
- reiskostenvergoeding, en
- toeslag voor wachttijd en toeslag voor reistijd mobiel werkenden.
KPN verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze drie arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in deze CAO staat.
5 Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN de bepalingen uit deze CAO met betrekking tot:
- KPN plan, of
- KPN Salesplan.
6 Uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN kunnen vanaf het begin van de terbeschikkingstelling gebruik maken van de Duurzame Inzetbaarheid instrumenten zoals bedoeld in de artikelen 7.5 lid 1 en lid 4, 7.6 lid 1, 7.7, 7.8 lid 1 en 2, 7.9 lid 1 en 2, 7.12 en 7.14, een en ander zoals in deze artikelen beschreven.

7.5 Inzetbaarheidbudget
1 Je hebt een Inzetbaarheidbudget van EUR 1.500,- per kalenderjaar. Wanneer je tijdens de eerste helft van het kalenderjaar in dienst treedt bij KPN, krijg je het hele budget toegekend. Kom je in dienst op of na 1 juli, dan krijg je dat jaar een budget van EUR 750,-. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6, met dien verstande dat in het geval dat het begin van de terbeschikkingstelling na 1 juli ligt, je als uitzendkracht in dat jaar een Inzetbaarheidbudget van EUR 750,- krijgt.
2 Je kunt het budget in het jaar waarin je het toegekend hebt gekregen, besteden aan instrumenten uit KPN Academy zoals beschreven in artikel 7.4 lid 4. Kun je de opleiding volledig uit je Inzetbaarheidbudget financieren? Dan heb je geen toestemming van je manager nodig.
3 Het kan voorkomen dat je een opleiding wilt volgen waarvan de kosten hoger zijn dan het budget dat je hebt. In dat geval kun je je manager toestemming vragen om het benodigde

deel van het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar. Je kunt dan in dat jaar de duurdere opleiding volgen mits je die het jaar ervoor hebt geselecteerd en met je manager overeen bent gekomen. Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4 Als je een opleiding van technische aard hebt geselecteerd en je met je manager overeen bent gekomen die te gaan volgen, kun je ten behoeve van de financiering hiervan maximaal EUR 1.000,- extra Inzetbaarheidbudget ontvangen. De definitie van een opleiding van technische aard vind je op TeamKPN. De toekenning van dit extra Inzetbaarheidbudget kan eenmaal per kalenderjaar plaatsvinden. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.
5 Als je je in fase I bevindt en je gaat over naar fase II, wordt per de datum van overgang eenmalig aan jou EUR 500,- extra Inzetbaarheidbudget toegekend. Ook als je vaker dan één keer per kalenderjaar van fase I naar fase II overgaat, vindt deze toekenning in dat kalenderjaar maar eenmaal plaats.
6 Als je je in fase II bevindt en je gaat over naar fase III, wordt per de datum van overgang eenmalig aan jou EUR 500,- extra Inzetbaarheidbudget toegekend. Ook als je vaker dan één keer per kalenderjaar van fase II naar fase III overgaat, vindt deze toekenning in dat kalenderjaar maar eenmaal plaats.
7 Het ongebruikte deel van het budget vervalt:
- aan het einde van het kalenderjaar, waarbij ongebruikt budget dat op grond van lid 5 en 6 is toegekend twaalf maanden na toekenning vervalt;
- bij beëindiging van je dienstverband, door jou of KPN.

7.6 Tijdsinvestering opleidingen gefinancierd met het Inzetbaarheidbudget
1 Per kalenderjaar geldt dat maximaal twee scholingsdagen of zestien uur ten behoeve van opleidingen en instrumenten die je volledig financiert met je Inzetbaarheidbudget in werktijd mogen plaatsvinden. Dit geldt ook voor online- en/of zelfstudieopleidingen en ook als je deeltijdwerknemer bent. De rest van de tijdsbesteding vindt plaats in eigen tijd. Over de tijdsbesteding maak je afspraken met je manager. De kosten die je maakt voor het reizen naar je opleiding zijn voor rekening van KPN (zie hiervoor de 'KPN regels voor vergoedingen' op TeamKPN). Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.
2 Volg je een opleiding ten behoeve van je inzetbaarheid die jouw manager (deels) betaalt, zoals omschreven in artikel 7.4, lid 5, dan maak je afspraken over welk deel van de te besteden tijd in eigen tijd plaatsvindt en welk deel in werktijd.

7.7 Arbeidsmarktscan
Je kunt een arbeidsmarktscan aanvragen die je inzicht geeft in je arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. Onderdeel van de arbeidsmarktscan is een individueel coachingsgesprek door de leverancier van de arbeidsmarktscan. Bevind je je in fase I, dan mag je deze scan één keer per drie jaar doen, waarbij je met je manager afstemt wanneer je hier gebruik van maakt. KPN adviseert je dringend om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6. Ben je overgegaan naar fase II of fase III, dan zal je manager jouw aanvraag voor de arbeidsmarktscan goedkeuren. De kosten zijn in alle hierboven genoemde gevallen voor rekening van KPN en de arbeidsmarktscan vindt plaats in werktijd.

7.8 KPN Perspectief mobiliteitstraject
1 Met inachtneming van lid 2 en 3 kan je gebruik maken van een mobiliteitstraject dat KPN Perspectief op maat voor je samenstelt en met jou uitvoert. Hiermee ondersteunt KPN Perspectief je bij het oriënteren op of het vinden van ander werk buiten KPN. De ondersteuning kan bestaan uit de middelen genoemd in artikel 6.1 lid 2 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 zoals onder andere een mobiliteitsscan, verschillende trainingen, het deelnemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en -bemiddeling. De inzet van de hiervoor beschreven middelen en de lengte van het traject is ter beoordeling van KPN Perspectief waarbij altijd sprake is van maatwerk. Nadere informatie over KPN Perspectief vind je op de HR-site op TeamKPN.
2 Bevind je je in fase I, dan kun je op eigen initiatief module A van het traject (de intake) aanvragen en volgen. Je manager zal je aanvraag hiervoor goedkeuren. Deelname aan module B en C van dit traject is ter beoordeling van je manager en kan dus alleen na

goedkeuring van je manager. Contacturen vinden voor 25% plaats in werktijd en voor 75% in eigen tijd. Huiswerkuren vinden volledig plaats in eigen tijd. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6
3.
4 Bevind je je in fase II, dan kan je op eigen initiatief het in lid 1 genoemde traject volgen. In dat geval vinden de contacturen van dit traject voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd. Huiswerkuren vinden volledig plaats in eigen tijd.
5 De kosten van het KPN Perspectief mobiliteitstraject zijn voor rekening van KPN.

7.9 Financieel advies
1 Je kunt kiezen voor een advies van een financieel adviseur, dat om fiscale redenen plaats zal vinden op een KPN (kantoor)locatie. Dit geeft je inzicht in je financiële situatie en de financiële gevolgen van verschillende keuzes die je kunt maken rondom het vervolg van je loopbaan.
2 Bevind je je in fase I, dan zijn de kosten voor 50% voor rekening van KPN en gebruik je voor de overige 50% je Inzetbaarheidbudget, indien beschikbaar. Indien er geen of onvoldoende Inzetbaarheidbudget beschikbaar is, geldt een eigen bijdrage in de kosten van maximaal 50%. De uren die je aan deze adviesmogelijkheid besteedt, vinden voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.
3 Bevind je je in fase II of fase III, dan zijn de kosten volledig voor rekening van KPN en de uren die je aan deze adviesmogelijkheid besteedt, mogen dan volledig plaatsvinden in werktijd.

7.12 Erkenning Verworven Competenties (EVC)
KPN zal gedurende de looptijd van deze CAO streven naar maximale bekendheid van EVC onder relevante groepen en hun de faciliteiten bieden om aan een EVC-traject deel te nemen. Ook uitzendkrachten in de zin van artikel 2.2 lid 6 kunnen onderdeel uitmaken van deze relevante groepen.

7.14 Gezondheidsonderzoek
Je kunt in KPN Academy kiezen voor een Gezondheidsonderzoek die je kunt betalen uit je Inzetbaarheidbudget. Als de uitslag van het Gezondheidsonderzoek daar aanleiding toe geeft, biedt KPN je een begeleidingstraject van zes maanden aan om je te helpen je gezondheid te verbeteren. De kosten zijn voor rekening van KPN. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

7.19 Werken volgens het model “Het Nieuwe Leven & Werken”
3 Als medewerker zorg je er zelf voor dat wanneer je op andere werklocaties dan KPN-gebouwen werkt jouw werkomstandigheden voldoen aan de eisen die de wet stelt op het gebied van arbeidsomstandigheden. Je kunt dit controleren met behulp van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) Thuiswerkplek. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

Kramer Terminal Services
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2015
27 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_233876.pdf

Bijlage VI Inhuur en uitbesteden

Inhuur
In het geval van pieken in het werkaanbod zal werkgever voor de inzet van extra personeel gebruik maken van Matrans, ILS of RPS (voorheen SHB). Indien deze bedrijven geen of geen gekwalificeerd personeel kunnen leveren, zullen partijen in goed overleg streven naar een passende oplossing.
Uitbesteden van werk
Het overdragen van werk (uitbesteden)blijft te allen tijde mogelijk.

Krehalon Industrie
Looptijd: 1-4-2018 t/m 30-3-2020
159 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/92397,,120495,/KREHALON%20cao%202018%20-2020.pdf

Artikel 5. Aanneming en ontslag
8. De werkgever zal geen arbeidskrachten inlenen voor langere tijd dan 6 maanden aaneengesloten.

Bijlage III SOCIAAL BELEID
Flexibele arbeidsrelaties
De directie heeft de intentie om de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk te beperken.
a. Eenmaal per jaar zal de directie tijdens het opstellen van het budget voor het komende jaar instemming vragen aan de ondernemingsraad voor het verwachte aantal in te zetten flexibele arbeidskrachten. Indien het aantal flexibele krachten tijdens het jaar sterk hiervan afwijkt dan zal dit met de ondernemingsraad worden besproken.
b. Flexibele arbeidskrachten worden bij aanvang beloond volgens de bij de functie behorende salarisschaal op 0 functiejaren. Daarnaast ontvangen zij de toeslagen voor het werken in de ploegendienst, voor overwerk en voor het werken op feestdagen alsmede de bij het bedrijf geldende vergoeding voor woon-werk verkeer.
c. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van erkende uitzendbureaus.

Kringloopbranche
Looptijd: 1-7-2009 t/m 30-6-2011
892 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2010/65_2010_9_7187.doc

Artikel 32 Uitzendkrachten
lid 1: De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van beschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
lid 2: De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 1 van dit artikel te hebben nagekomen. De werkgever zal bij het inlenen van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van bedrijven die gedurende de periode van terbeschikkingstelling in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1/2 certificaat en zijn ingeschreven in het Register Normering Arbeid (SNA).

Kriterion
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2020
165 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214987

Artikel 1.1 Begrippen en definities
1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

l.	inlener	: de opdrachtgever onder wiens leiding en toezicht de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
m.	reglement	: de bij de inleners geldende regelingen die mede betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

Artikel 2.3 Verplichtingen medewerker
1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze cao en naar de door of namens werkgever gegeven aanwijzigingen. De werknemer werkt onder leiding en toezicht van de inlener.
5. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar het bij de inlener geldende Reglement.

Artikel 5.2 Werktijden
1. De werktijden worden geregeld in een door of in opdracht van werkgever opgesteld werkrooster, zulks op aangeven van de inlener.

Kunsteducatie
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 10-12-2020

3.262 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/730548,,647721,/2004-0424%20integrale%20cao%20%20KE%20incl.%20ttw%20december%202020.docx.pdf

Artikel 2:4 – Uitzendkrachten en payrollers
De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau/payroll bedrijf of overige derde de verplichtingen van deze cao nakomt.

Bijlage 4 – Klachtenprocedure bij ongewenst gedrag
Artikel 1 - Begripsomschrijvingen
In dit reglement wordt verstaan onder:
d. Medewerker: degene die bij of voor de organisatie werkzaam is of werkzaamheden verricht. Onder medewerker wordt in ieder geval verstaan degene die binnen de organisatie werkzaam is op basis van:
- arbeidsovereenkomst
- detachering
- vrijwilligerscontract
- uitzendovereenkomst
- stageovereenkomst

Kunststof- Rubber en Lijmindustrie
Looptijd: 1-5-2020 t/m 30-4-2021

4.816 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/892192,,652801,/KRLI_cao_2020-2021-def03022021.pdf

Artikel 1.1 Werkingssfeer en definities
1. Werkingssfeer
Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie
Tot de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie behoren ondernemingen waarin in overwegende mate sprake is van processen en/of technieken waarbij kunststof en/of rubber wordt bewerkt en/of verwerkt, of waarin in overwegende mate lijmen en kitten worden geproduceerd.
Er is sprake van “in overwegende mate” als tenminste 50% van het totale aantal in de onderneming overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis, van zowel de eigen werknemers als van ingeleende arbeidskrachten, direct dan wel indirect aan de desbetreffende activiteit wordt besteed.

Artikel 1.5 Werkgelegenheid
4. Vacatures
a. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het loopbaanbeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
b. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het WerkgeversServicepunt en deze na vervulling afmelden.
In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het WerkgeversServicepunt niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever met betrekking tot deze indringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal werkgever de OR, PVT of PV en de vakverenigingen hierover informeren.
5. Uitzendwerk
a. Wanneer een werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau, dan heeft de uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de uitzend-cao (ABU).
Het uurloon van een uitzendkracht is (roosterinkomen per maand * 12 maanden) / (52,18 * arbeidsduur conform artikel 3.1.1), te weten:
i. bij 38 uur werken per week: 0,605% van het roosterinkomen per maand
ii. bij 36 uur per week: 0,639% van het roosterinkomen per maand
iii. bij 34,4 uur per week: 0,669% van het roosterinkomen per maand
iv. bij 33,6 uur per week: 0,684% van het roosterinkomen per maand
De roostervrije dagen (ADV) die een werknemer conform artikel 3.1.3 opbouwt, zijn hier in verrekend.
b. Op verzoek van een uitzendkracht zal de werkgever zich er van vergewissen dat de verloning van de uitzendkracht correct verloopt.
c. De verschillende uitzendovereenkomsten, die als gevolg van ziekte zijn ontstaan, worden in fase A van de uitzend-cao en in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt, waardoor geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.
d. Bedrijven aangesloten bij de cao maken uitsluitend gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn en die zijn aangesloten bij een koepelorganisatie (ABU of NBBU).
e. Loopbaangesprekken met uitzendkrachten
Met uitzendkrachten vinden loopbaangesprekken plaats om de uitzendkracht te begeleiden bij en te adviseren over zijn loopbaan bij het inlenende bedrijf en op de arbeidsmarkt buiten het inlenende bedrijf. Deelnemers aan het gesprek zijn de werkgever/inlener, het uitzendbureau en de uitzendkracht.
De werkgever/inlener laat de verplichting om de loopbaangesprekken te houden, opnemen in de samenwerkingsovereenkomst met het uitzendbureau. Het uitzendbureau nodigt de uitzendkracht en de werkgever vervolgens uit.
Als het uitzendbureau deze verantwoordelijkheid niet invult of geen eigen procedure voor functionerings- en beoordelingsgesprekken volgt, organiseert de werkgever/ inlener het loopbaangesprek:

- tenminste na twee maanden inlenen
- vervolgens elk jaar
- bij einde van de inlening.

Als het uitzendbureau een eigen gesprekscyclus aanhoudt van functionerings- en beoordelingsgesprekken, dan kan de procedure van het uitzendbureau worden gevolgd, mits daarin voldoende aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van de uitzendkracht.
Ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van de ‘cao-tool loopbaangesprek voor uitzendkrachten’ (zie 13.G).

6. Sociaal beleid

a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zal de werkgever de OR, PVT of PV periodiek inlichten en daar waar de WOR dat vereist raadplegen omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming en in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin; het beleid over het inhuren van flexibele arbeidskrachten;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

b. Daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR, PVT of PV ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

13.F Protocollaire afspraken

Vernieuwing van de cao / vervolg Rosetta
- Na het Roosterproject fase 1 (zoals ook gepubliceerd op http://www.caokunststofenrubber.nl/pilotproject-nieuwe-roostermethode) zullen Partijen de gezamenlijke werkgroep ‘Roosters’ voortzetten met fase 2; deze fase gaat over ‘Piekproductie en flexibele arbeidscapaciteit’. Ook zullen de punten in de cao die afwijken van de huidige Arbeidstijdenwet nog worden herzien.

13.G Cao-toolbox

(cao-tools zijn digitaal beschikbaar via www.caokunststofenrubber.nl)
Beschikbare en voorziene CAO tools zijn:
1. cao-tool ‘loopbaangesprek voor uitzendkrachten’

L.

La Place BV
Looptijd: 1-7-2011 t/m 31-1-2013

5.100 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_8883.pdf

Artikel 10 Tijdsduur overeenkomst
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan twee keer worden verlengd, binnen een periode van 36 maanden, zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW. De einddatum van de laatste verlenging dient binnen de periode van 36 maanden te liggen.
5. 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.

Artikel 82 Arbeidsmarktbeleid
5. De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten in 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.

Lamb-Weston/Meijer
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 12-1-2021

700 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/805005,,650010,/CAO%20LWM%20tekst%202019-2021.pdf

Artikel 1. Definities
In deze cao wordt verstaan onder:
3. Medewerker: de medewerker (m/v) met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever op de vestiging Breda, Kruiningen, Bergen op Zoom, Oosterbierum en Broekhuizenvorst en waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 10.
De uitzendkracht, de stagiair en de vakantiewerker wordt in de zin van deze overeenkomst niet beschouwd als medewerker.

Artikel 30. Sociaal beleid
3. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal bijzondere aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van medewerkers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, als ook aan hun omstandigheden. Waar mogelijk zullen medewerkers met een moeilijke arbeidspositie via de uitzendformule ingezet worden.
10. Uitzendkrachten worden volgens de cao van Lamb Weston/Meijer betaald.
11. Periodiek overleg.
De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar uitnodigen om hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. De onderwerpen die besproken zullen worden zijn onder meer: werkgelegenheid, uitzendwerk, werkdruk, arbeidsomstandigheden, intern promotiebeleid, scholing en overige cao-afspraken.

Artikel 31. Ongewenste omgangsvormen
1. Met het huidige sociaal beleid, wenst werkgever een klimaat te scheppen waarin mannen en vrouwen de integriteit van elkaar respecteren en waarin geen discriminatie plaatsvindt op grond van ras, sekse of geloof. Op grond van deze overweging is een protocol ongewenste omgangsvormen opgesteld met een klachtenbehandeling door een vertrouwenspersoon.
2. Deze regeling is van toepassing op degenen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is of is geweest bij de werkgever. Het is ook van toepassing op stagiaires, uitzendkrachten en andere personen, die ten behoeve van de werkgever werkzaamheden verrichten.
3. De vertrouwenspersonen worden, na overleg met de ondernemingsraad, door de directie aangewezen en binnen de vestiging bekend gemaakt.

Bijlage V
Behorende bij de cao van Lamb Weston/Meijer VOF
Collectieve ongevallenverzekering
De verzekering maakt onderscheid tussen verschillende groepen medewerkers:
A. Medewerkers die voorkomen in de salarisadministratie van LWM en woonachtig zijn in Nederland of het grensgebied in België of Duitsland.
B. Stagiaires, uitzendkrachten, vakantiekrachten die voorkomen in de administratie van LWM.
C. Alle medewerkers die in de administratie van LWM voorkomen en die wonen en werken in het buitenland.
D. Bedrijfshulpverleners die voorkomen in de administratie van LWM.

Landelijke Onderwijsverzorgingsinstellingen
Looptijd: 1-1-2009 t/m 31-12-2009

1.112 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2009/65_2009_9_6105.pdf

Artikel 3: Reikwijdte
2. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een instelling geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkosten-vergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.

Lantor BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-9-2020

175 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/98821,,131409,/Lantor%20defintieve%20cao%202019%20-%202020.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
5.2 Uitzendkrachten
a. Van uitzendkrachten wordt beperkt gebruik gemaakt (onder andere vanwege inleertijden en kwaliteitseisen) en dan vooral voor tijdelijke inzet bij “piek en ziek” en doorgaans als wervingskanaal voor bestaande vacatures. Er wordt gestreefd om gebruik te maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever zal bedingen dat de werkgever gerechtigd is om controles op naleving van de cao uit te voeren bij het uitzendbureau.
b. Indien de werkgever overweegt gebruik te maken van uitzendkrachten anders dan voor het opvangen van een tijdelijke piekbelasting of tijdelijke afwezigheid van een werknemer zal hierover vooraf overleg met de ondernemingsraad worden gepleegd.
c. De werkgever rapporteert maandelijks aan de ondernemingsraad inzake overuren per afdeling, per werknemer (geanonimiseerd) en over het aantal uitzendkrachten per afdeling.
d. Indien er in de onderneming structureel meer dan 10 uitzendkrachten werkzaam zullen zijn, zal de werkgever overleg voeren met vakverenigingen.

Artikel 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSEN
9. Beloning uitzendkrachten Uitzendkrachten ontvangen op grond van de bepalingen in de ABU cao vanaf dag 1 de inlenersbeloning. De werkgever blijft in principe gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN norm 4400-1.

LANXESS Manufacturing Netherlands (voorheen Chemtura Netherlands)
Looptijd: 1-10-2017 t/m 30-9-2018

112 werknemers

http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217252

Hoofdstuk 2 Werkgelegenheid

2.4 Ingeleende arbeidskrachten

2.4.1 Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht binnen de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstbetrekking is aangegaan.

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing als er sprake is van:

a. uitvoering van werkzaamheden in aangenomen werk op het terrein van de werkgever door personeel in dienst van de desbetreffende (onder)aannemer, waarbij deze aansprakelijk is voor het opgeleverde werk en het betrokken personeel rechtstreeks onder zijn toezicht en verantwoordelijkheid staat;

b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;

c. werkzaamheden ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een aan de onderneming geleverd product door personeel in dienst van de leverancier;

d. een gemeenschappelijk door ondernemers in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk.

2.4.2 De werkgever zal alleen gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of als de te verrichten werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.

2.4.3 De werkgever zal het gebruik van ingeleende arbeidskrachten voor wie het totaal van arbeidsvoorwaarden, op geld gewaardeerd, duidelijk hoger ligt dan dat van vergelijkbare eigen werknemers, zoveel mogelijk vermijden.

2.4.5 Voor uitzendkrachten geldt het bepaalde in de ABU-cao, met dien verstande dat voor vakkrachten direct de salarissen van werkgever van toepassing zijn. Onder vakkrachten wordt hier verstaan, een ieder die voor de functie een relevante opleiding heeft genoten en meer dan 1 jaar in een vergelijkbare functie heeft gewerkt.

2.4.6 In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze periode als één overeenkomst wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Hoofdstuk 3 Indienstneming en ontslag

3.3.1.5 Heeft de werknemer direct voorafgaand aan de dienstbetrekking als ingeleende arbeidskracht hetzelfde werk gedaan, dan wordt de diensttijd als ingeleende arbeidskracht eveneens meegeteld bij de berekening van de opzegtermijn.

Lassie BV
Looptijd: 1-9-2019 t/m 31-8-2021

44 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/448220,,507396,/DEF%20CAO%20Lassie%20BV%202019-2021.pdf

ARTIKEL 2 LOOPTIJD EN VOOR WIE DE CAO BESTEMD IS
3. De CAO geldt niet voor stagiairs, uitzendkrachten, oproepkrachten en vakantiekrachten, behalve als dat in een artikel wordt vermeld.

BIJLAGE 5 WERKGELEGENHEIDSPARAGRAAF
4. Formatiebeleid
4.1 De werkgever zal het inzetten van uitzendkrachten zoveel als mogelijk beperken. Toch kan het in bepaalde gevallen onvermijdbaar zijn om gebruik te maken van uitzendkrachten, bijvoorbeeld door piekvorming in de werkzaamheden, het niet tijdig kunnen opvullen van vacatures of tijdelijkheid van werk. De werkgever zal regelmatig met de Ondernemingsraad overleggen hoe vaak dit voorkomt.
4.2 Als men in een bepaald bedrijfsonderdeel voorziet, dat er veel meer dan voorheen uitzendkrachten nodig zijn, informeert de werkgever hierover vooraf de Ondernemingsraad.
4.3 De werkgever maakt gebruik van werving van medewerkers via uitzendbureaus, in deze gevallen zal de medewerker een periode van 1040 uur (6 maanden) via het uitzendbureau werken, bij goed functioneren en indien het een vaste formatieplaats betreft, wordt werknemer in dienst genomen.

Lawter Maastricht
Looptijd: 1-4-2019 t/m 1-4-2020

38 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/88186,,113487,/Lawter%20cao%202019-%202020%20.pdf

6.4. Dienstverband voor bepaalde tijd
2. Van het bepaalde in lid 1 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;
3. In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst;

Artikel 21 Beloning van inleenkrachten
Uitzendkrachten/Inleenkrachten zullen vanaf dag 1 worden betaald conform de salarisschalen van Lawter.
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 volcontinudienst 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 onderhavige cao gebaseerde beloning.

Leisure cao (voorheen Dagattractiebedrijf)
Looptijd: 1-11-2020 t/m 31-7-2021

1.800 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/687028,,645909,/Defintieve%20tekst%20Leisure%20CAO%20011120%20tot%20010821.pdf

1.11 Opvolgend werkgeverschap
Als je eerst als uitzendkracht hebt gewerkt bij dezelfde werkgever of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt gehad bij dezelfde werkgever, dan tellen deze periodes tot 1 juli 2017 niet mee in het bepalen van het aantal dienstjaren. Ook tellen ze niet mee voor het bepalen of jouw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege omgezet moet worden naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Lekkerland Vending Services BV
Looptijd: 1-1-2008 t/m 31-12-2009
100 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5405.pdf

Artikel 5. Uitzendarbeid
De werkgever zal voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen die zijn opgenomen in de ABU-CAO.
1. Na 26 weken zal de werkgever voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen in de artikelen 12, 21, 22 en 23 van deze CAO.
De bepaling in artikel 23 geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode van juni tot en met september gedurende maximaal 13 weken als vakantiekracht werkzaam zijn ter vervanging van vaste medewerkers. Voor hen geldt dat de bij aanvang overeengekomen beloning geldt voor de gehele periode welke de uitzendkracht als vakantiekracht werkzaam is. Daarnaast is deze bepaling niet van toepassing voor uitzendkrachten die gedurende de eerste 26 weken verloond worden volgens de ABU-CAO.
2. De werkgever (inlener) verplicht zich er voor zorg te dragen dat na 26 weken uitzendkrachten conform de bepalingen in de artikelen 12, 21, 22 en 23 van deze CAO worden betaald middels vastlegging van de afspraken met het uitzendbureau dat de uitzendkracht aan werkgever ter beschikking stelt.

Lensen Toppoint BV
Looptijd: 1-6-2017 t/m 31-7-2019

103 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217323

Artikel 5. Indienstneming en ontslag

2.3 Werknemers, werkzaam op inleenovereenkomst bij Lensen Toppoint B.V. krijgen de mogelijkheid om na een inleenperiode van 36 maanden de arbeidsovereenkomst om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Lensen Toppoint B.V. Voor de berekening van de duur worden eventuele uitzendcontracten en contracten voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met een periode van minder dan zes maanden meegeteld.
De periode als uitzendkracht wordt altijd als overeenkomst voor bepaalde tijd beschouwd.

Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven VGL
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-6-2020

150.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/574127,,625300,/CAO%20VGL%202019-2020%20definitief%20schoon%20010420.docx.pdf

ARTIKEL 1 Werkingssfeer
4. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die detachering werkzaam is gedurende een periode van in totaal meer dan drie maanden:
a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 18 en 19), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 4, 6 en 8 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 7, 8, 9, en 14) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 10, 11, 12, 13, 16, 20, 23, 24 25, 26 en 27) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

ARTIKEL 2. Definities
Deze overeenkomst verstaat onder:
l. uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

ARTIKEL 3. Verplichtingen van de werkgever
4. 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.

Uitzendbureaus en payroll bedrijven
9. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus en payroll bedrijven 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 of payroll werkgever betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

Levensmiddelen, zoetwaren, tabaksproducten en bakkerijproducten, groothandel in-
Looptijd: 1-6-2016 t/m 30-6-2016

13.291 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215012

Artikel 4 Uitzendkrachten
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 22 tot en met 31, 41, 42 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 11 tot en met 15) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 21, 32, 33, 34, 36 tot en met 41, 47 tot en met 51) 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.

Artikel 7. Werkgelegenheid en structuurwijziging
3. 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.

Artikel 8. Sociaal beleid
c. 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 die hiertoe vergunning verkregen hebben van het Ministerie van Sociale Zaken.
d. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.

Levensmiddelenbedrijf
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-6-2020 ttw versie 30-4-2020

147.307 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571115,,623491,/CAO%20LMB%202019%20%20-%202020%20V%20210220%20def%20.docx.pdf

ARTIKEL 1. Werkingssfeer
4. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via detachering werkzaam is die meer dan drie maanden voor hem werkzaam is:
a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 18 en 19), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 4 6 en 8 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 7, 8, 9, en 14) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 10, 11, 12, 13, 16, 20, 23, 24, 25, 26)van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

ARTIKEL 2. Definities
Deze overeenkomst verstaat onder:
k. uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

ARTIKEL 3. Verplichtingen van de werkgever en de werknemer
4. 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.

Uitzendbureaus en payroll bedrijven
9. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus en payroll bedrijven 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 of payroll werkgever betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

Linde Gas Benelux BV
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-5-2021

600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/595958,,626874,/Cao%20Linde%20Gas%20Benelux%20BV%202019-2021%20finale%20aanmeldingversie.pdf

Artikel 15 – Salarissysteem en variabele beloning
7. Beloning uitzendkrachten
De beloning van uitzendkrachten zal plaatsvinden conform de CAO van Linde Gas Benelux.

Loodswezen BV Nederlands
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

432 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571455,,623712,/cao%202020%20-%202021%20Loodswezen.pdf

Artikel 20. Indienstneming voor bepaalde tijd
1. Voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt, ten aanzien van de perioden waarin een werknemer voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, waarbij de werknemer bij werkgever dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal gaan verrichten als via de uitzendwerkgever, dat deze perioden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

Loparex BV
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-10-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/823131,,650445,/Loparex%20cao%202020%202021.pdf

ARTIKEL 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
Vakkracht: Een ingeleende werknemer die zodanig kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever zou zijn geweest in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld conform bijlage II.

ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband
2. Een dienstverband wordt aangegaan:
a. hetzij voor een onbepaalde tijd;
b. hetzij voor een bepaalde tijd;
c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In principe worden nieuwe medewerkers aangenomen op een contract voor bepaalde tijd. Dit kan zijn omdat het gaat om een niet-structurele formatieplaats, en omdat de werkgever het functioneren van de nieuwe medewerker over een wat langere periode wil kunnen beoordelen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts worden overeengekomen voor een periode van maximaal 12 maanden. Voortzetting van het dienstverband is alleen mogelijk middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitsluitend in gevallen dat sprake is van het volgen van een opleiding, kan bij het niet (tijdig) behalen van de in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd benoemde concrete studiedoelen, de arbeidsovereenkomst worden verlengd middels een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin eveneens de concreet te behalen studiedoelen zijn vastgelegd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:

“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.
Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

Bijlage V Bijzondere afspraken cao-akkoord 2020 – 2021

RAB en uitzendkrachten
Uitzendkrachten die langer dan 6 maanden werkzaam zijn voor Loparex komen ook in aanmerking voor de RAB.

Low & Bonar (voorheen Bonar BV)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/95405,,125652,/CAO%20tekst%201%20april%202019%20tot%20en%20met%2031%20maart%202020%20incl%20handtekeningen.pdf

3.5. Periodiek Overleg
Partijen komen overeen dat periodiek overleg wordt gevoerd over de gang van zaken bij de werkgever. Hieronder kan worden verstaan:
De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezigpersoneelsbestand,
- 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,
- adviesaanvragen bij de OR met betrekking tot art 25.1.n. WOR.
b. De gang van zaken bijde werkgever
c. De toekomstvenryachtingen, in het bíjzonder ten aanzien van investeringen.
Ten aanzien van a. en b. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

4.12 Uitzendkrachten
Werkgever zal haar flexibele arbeidskrachten slechts betrekken van NEN - gecertificeerde uitzend- en/of detacheringbureaus.

4.14 Werkgelegenheid
Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever zich wederom inspannen om in Emmen en in Arnhem drie vacatures/ uitzendplaatsen ter beschikking te stellen aan 'minder kansrijke' (Wajong, WGA) kandidaten.
Voor de beloning van medewerkers behorende tot deze doelgroep wordt door Low & Bonar BV het wettelijk minímumloon, inclusief de systematiek van jeugdschalen, gehanteerd.
Tevens zal de werkgever zich inspannen om drie medewerkers die op flexibele basis werkzaam zijn, een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Artikel 1 Aanstelling
1.1 De werkgever neemt de werknemers hetzij voor een bepaalde tijdsduur in zijn dienst (in tijdelijke dienst), hetzij voor onbepaalde tijd (in vaste dienst), hetzij voor de duur van een project. Van art. 7:668a lid 1 aanhef jo 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.

Luchtverkeersleiding Nederland
Looptijd: 1-6-2020 t/m 31-12-2021

1.100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938241,,681913,/t%20Arbeidsvoorwaardenbundel%20LVNL%202021%20v1.0.pdf

Belangrijke begrippen bij de verwerking van persoonsgegevens
Medewerker Iemand die bij LVNL werkzaam is of is geweest, inclusief een sollicitant, uitzendkracht, stagiair, oudmedewerker, persoon in dienst van of werkzaam ten behoeve van LVNL.

1E Regeling alcohol drugs en psychotrope middelen
Belangrijke begrippen in deze regeling
Medewerker Iemand die bij LVNL werkzaam is, inclusief een uitzendkracht, stagiair, persoon in dienst van of werkzaam ten behoeve van LVNL.

1F Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
Belangrijke begrippen bij ongewenste omgangsvormen
Medewerker Iemand die bij LVNL werkzaam is of is geweest, inclusief een sollicitant, uitzendkracht, stagiair, oud-medewerker, persoon in dienst van of werkzaam ten behoeve van LVNL.

1G Klokkenluidersregeling
Belangrijke begrippen in de klokkenluidersregeling
Medewerker Iemand die bij LVNL werkzaam is of is geweest, inclusief een sollicitant, uitzendkracht, stagiair, oud-medewerker, persoon in dienst van of werkzaam ten behoeve van LVNL.

1H Regeling gebruik LVNL-bedrijfsmiddelen, internetprotocol en gedragscode social media
Belangrijke begrippen in deze regeling
Medewerker Iemand die bij LVNL werkzaam is of is geweest, inclusief een uitzendkracht, stagiaire, persoon in dienst van of werkzaam ten behoeve van LVNL.

Lucite International Holland BV
Looptijd: 1-5-2020 t/m 31-12-2021

18 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/927929,,676891,/Lucite%20CAO%202020-2021%20final%20incl%20handtekeningen.pdf

ARTIKEL 21 – WERKGELEGENHEIDSBELEID
3.a. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.
Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bona fide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.
Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:
- nieuwbouw;
- shutdown;
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden;
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is;
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn;
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.
De werkgever zal een ingeleende arbeidskracht geen werkzaamheden laten verrichten gedurende een langere periode dan zes maanden.
6. Informatie
Eenmaal per jaar, buiten de Cao-onderhandelingen, zal aan de vakverenigingen de volgende schriftelijke informatie worden verschaft:
- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en ingeleend personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen, onderverdeeld in salarisgroep en aantal periodieken en in soort van ploegendienst;
- overwerk;
- leerlingen;
- deeltijd- en parttime arbeid;
- arbeidsongeschikte werknemers.

Lyondell Chemie Nederland
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

275 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85533,,109783,/Lyondell%20Chemie%20CAO%20tekst%20%202019-2021.pdf

Artikel 14 Proeftijd
2. De periode dat de werknemer, voor zijn indiensttreding als uitzendkracht of op detacheringsbasis werkzaam was en soortgelijke werkzaamheden verrichten, wordt van de proeftijd afgetrokken.

Lypack

Looptijd: 1-6-2011 t/m 31-5-2012

45 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8497.pdf

Artikel 1

1.1 Definities

c. Medewerker: de mannelijke en vrouwelijke medewerker in dienst van de werkgever. Onder medewerker wordt in dit verband niet verstaan: stagiaires/inleenkrachten.

M.

M&T Goud- en Zilvernijverheid
Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 1-2-2021
195 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847137,,651604,/CAO%20GZ%202019%202021%20SZW%20TTW%20V2%20Wagweu.docx.pdf

Artikel 2b. Inleenkrachten
1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze cao geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
- De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
- De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
- Afspraken over de volgende onderwerpen:
 Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
 Vakantiedagen, artikel 50.
 Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
 Vakantiegeld, artikel 59.
 Minimum-vakantiegeld, artikel 60.
Let op:
 De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
 Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.
Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden.
Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat?
Dan is deze verklaring niet nodig.
2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau niet valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?
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 art. 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 art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 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.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?
5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

Artikel 74. Werkgelegenheid
7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

BIJLAGE 11C. TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER
Artikel 7:655 BW
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

BIJLAGE 11N. KETENREGELING
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

M&T Isolatiebedrijf
Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 1-2-2021
2.140 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847157,,651602,/CAO%20ISO%202019%202021%20SZW%20TTW%20V2%20wagweu.docx.pdf

Artikel 2b. Inleenkrachten
1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze cao geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
- De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
- De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
- Afspraken over de volgende onderwerpen:
 Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
 Vakantiedagen, artikel 50.
 Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
 Vakantiegeld, artikel 59.
 Minimum-vakantiegeld, artikel 60.
Let op:
 De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
 Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.
Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden.
Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat?
Dan is deze verklaring niet nodig.
2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau niet valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?
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 art. 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 art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 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.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?
5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

Artikel 74. Werkgelegenheid
7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

BIJLAGE 11C. TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER
Artikel 7:655 BW
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

BIJLAGE 11N. KETENREGELING
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

M&T Carrosseriebedrijf
Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 29-1-2021
11.526 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847086,,651390,/CAO%20CARR%202019%202021%20%20SZW%20TTW%20V2%20Wagweu.docx.pdf

Artikel 2b. Inleenkrachten
1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze cao geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
- De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
- De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
- Afspraken over de volgende onderwerpen:
 Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
 Vakantiedagen, artikel 50.
 Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
 Vakantiegeld, artikel 59.
 Minimum-vakantiegeld, artikel 60.
Let op:
 De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
 Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.
Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden.
Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat?
Dan is deze verklaring niet nodig.
2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau niet valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?
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 art. 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 art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 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.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?
5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

Artikel 74. Werkgelegenheid
7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

BIJLAGE 11C. TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER
Artikel 7:655 BW
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

BIJLAGE 11N. KETENREGELING
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste
zin.

M&T Metaalbewerkingsbedrijf
Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 1-2-2021
113.521 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847188,,651600,/CAO%20MB%202019%202021SZW%20TTW%20V2%20Wagweu.docx.pdf

Artikel 2b. Inleenkrachten
1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze cao geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
- De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
- De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
- Afspraken over de volgende onderwerpen:
 Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
 Vakantiedagen, artikel 50.
 Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
 Vakantiegeld, artikel 59.
 Minimum-vakantiegeld, artikel 60.
Let op:
 De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
 Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.
Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden.
Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat?
Dan is deze verklaring niet nodig.
2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau niet valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?
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 art. 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 art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 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.
Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?
5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

Artikel 74. Werkgelegenheid
7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

BIJLAGE 11C. TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER
Artikel 7:655 BW
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

BIJLAGE 11N. KETENREGELING
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

M&T Technisch Installatiebedrijf
Looptijd: 1-6-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 1-2-2021
94.716 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847206,,651607,/CAO%20TI%202019%202021%20TTW%20V2%20Wagweu.docx.pdf

Artikel 2b. Inleenkrachten
1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze cao geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
- De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
- De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
- Afspraken over de volgende onderwerpen:
 Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
 Vakantiedagen, artikel 50.
 Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
 Vakantiegeld, artikel 59.
 Minimum-vakantiegeld, artikel 60.
Let op:
 De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
 Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.
Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden.
Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat?
Dan is deze verklaring niet nodig.
2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau niet valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?
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 art. 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 art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 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.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?
5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

Artikel 74. Werkgelegenheid
7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

BIJLAGE 11C. TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER
Artikel 7:655 BW
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

BIJLAGE 11N. KETENREGELING
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Maas International Benelux BV
Looptijd: 1-4-2015 t/m 1-4-2016
450 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213961

Artikel 4. Sociaal beleid
2. Het aannamebeleid van de werkgever is, met inachtname van verantwoorde bedrijfseconomische randvoorwaarden, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
- de werkgever streeft in de arbeidsrelatie met medewerkers, zoveel mogelijk naar vaste dienstverbanden op basis van een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer;
- uitzendbureau's worden hoofdzakelijk ingezet als wervingskanaal voor bovengenoemd streven, behalve in het geval van vakantiekrachtenprojecten, het opvangen van pieken in de produktie en het inzetten van medewerkers op echte tijdelijke functies of projecten;
- de inzet van uitzendkrachten is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad.

Artikel 5. Uitzendarbeid
1. De werkgever zal voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen in de artikelen 12, 22, 23 en 24 van deze CAO. De bepaling in artikel 24 geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode van juni tot en met september gedurende maximaal 13 weken als vakantiekracht werkzaam zijn ter vervanging van vaste medewerkers. Voor hen geldt dat de bij aanvang overeengekomen beloning geldt voor de gehele periode welke de uitzendkracht als vakantiekracht werkzaam is.
2. De werkgever (inlener) verplicht zich er voor zorg te dragen dat uitzendkrachten conform de bepalingen in de artikelen 12, 22, 23 en 24 van deze CAO worden betaald middels vastlegging van de afspraken met het uitzendbureau dat de uitzendkracht aan werkgever ter beschikking stelt.
3. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inlenen via uitzendburau’s die zijn aangesloten bij de Stichting Normering Arbeid.

Maastricht Aachen Airport
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/82765,,105980,/NIEUWE%20CAO%20MAA%202019-2020.pdf

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer
6. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers e.d.
a) De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemings-raad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever draagt er zorg voor, dat deze werkzaamheden door dezelfde ingeleende arbeidskrachten niet langer dan gedurende een periode van 6 maanden worden verricht. Onder “ingeleende arbeids-kracht” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemings-overeenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a) voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Maastricht Handling Services
Looptijd: 1-4-2014 t/m 31-12-2016
100 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234236.pdf

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer
6. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers e.d.
a) De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever draagt er zorg voor, dat deze werkzaamheden door dezelfde ingeleende arbeidskrachten niet langer dan gedurende een periode van 6 maanden worden verricht. Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a) voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Maja Stuwadoorsgroep BV
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2019
30 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213958

12.3 Inhuur derden
Bij inhuur van personeel voor Maja Stuwadoors of één van haar deelnemingen heeft de directie van Maja de inspanningsverplichting in eerste instantie zo mogelijk wernemers in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen.
Indien een van de gelieerde ondernemingen geen werknemers beschikbaar heeft voor een van de ander gelieerde ondernemingen, zal Maja inhuren bij derden, waarbij in eerste instantie door de vakbonden ‘erkende’ bedrijven in aanmerking komen.

Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem.

De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven.

Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden.

Mallinckrodt Medical BV
Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-11-2019

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/74720,,93187,/MallinckrodtMedicalBVcao2018-2019.pdf

2. Algemene bepalingen
Als je uitzendkracht bent, geldt de cao van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen).

10.8 Informeren OR over ingeleende arbeidskrachten
De werkgever informeert de OR via reguliere HR-rapportages over:
• bij welk bureau wordt ingeleend;
• het aantal ingeleende arbeidskrachten (maximaal 8% per afdeling);
• de aard en geschatte duur van de werkzaamheden voor de ingeleende arbeidskrachten.
De werkgever zal zoveel mogelijk voorkomen dat ingeleende arbeidskrachten een gunstiger arbeidsvoorwaardenpakket hebben dan dat van gelijkwaardige eigen medewerkers.

Bijlage 1: Definities
ingeleende arbeidskracht een medewerker die via een andere werkgever tijdelijk door de onderneming wordt ingeleend om te werken

Marfo
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2021
228 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218351

Artikel 1.1. Aanwijzen/aanwijzing

Het verplichten tot het aanvaarden van een functie, stationering, uitzending of detachering, waarom betrokkene niet heeft verzocht.

Artikel 4.4. Vacatures

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf (waaronder het UWV), vacatures binnen het bedrijf te publiceren.
Bij vacatures voor hogere staffuncties behoudt werkgever zich het recht voor van deze regel af te wijken. Bij vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van werkgever, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.
Met betrekking tot vacatures voor de functie van productiemedewerker, geldt dat Marfo de uitzendkrachten zal inlichten middels publicatie van deze vacatures aan de borden. Bij vacatures van de functie productiemedewerker (F 01) wordt de uitzendkracht die de meeste uren voor werkgever gewerkt heeft, een arbeidsovereenkomst aangeboden.

Daarbij gelden als voorwaarden dat:
A.
- hij/zij aan de functie-eisen voldoet;
- hij/zij het werk steeds naar tevredenheid van de werkgever heeft uitgevoerd;
- de vacature niet kan worden ingevuld door een werknemer van werkgever;

B.
Wettelijke of contractuele verplichtingen, deze laatste beperkt tot een boeteding of verbod tot overnemen van de uitzendkracht tot een maximum van 1.000 gewerkte uren, zich niet verzetten tegen het in dienst nemen van de medewerker.

Artikel 4.9. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers, e.d.

1. Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers, e.d., indien:
   A. er voorzienbaar (gezien bijvoorbeeld duur, frequentie en/of onregelmatigheid) zodanige inzetbehoeften bestaan, dat het niet verantwoord is, hiervoor andere medewerkers aan te trekken;
   B. dit noodzakelijk is om de gevolgen van onvoorziene gevallen en calamiteiten op te vangen;
   C. medewerkers van de vereiste kwalificatie niet op een andere wijze kunnen worden aangetrokken;
   D. door afkeuring(en) of langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.
2. Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1 bedoeld(e) personeel en krachten er voor zorgdragen, dat:
   A. Promoties van het eigen personeel niet worden belemmerd;
   B. Indienstneming van medewerkers voor onbepaalde tijd conform de geldende regels, daardoor niet wordt belemmerd.

Indien gebruik moet worden gemaakt van freelance krachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie(s) bekende groep, zullen de betreffende organisatie(s) vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

3. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) jaarlijks na vaststelling van de begroting inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde werknemers.

4. Werkgever zal slechts personeel van derden, inlenen via ondernemingen of instellingen die zich conform de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi) hebben geregistreerd bij de Kamer van Koophandel.

8.1.2 Algemeen maandloonsysteem (F-systeem)

C. Productiemedewerker
Bij indiensttreding ontvangt een productiemedewerker het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon. Nadat de productiemedewerker gedurende 1.250 daadwerkelijk gewerkte uren ervaring heeft opgedaan, wordt zijn salaris vastgesteld conform salarisschaal F 01, periodiek 0 of, indien de productiemedewerker jonger is dan 23 jaar, het bij zijn leeftijd horende (start)salaris. Dit regime geldt ook voor de productiemedewerker die door een uitzendbureau bij werkgever wordt tewerkgesteld.

Voor de telling van het aantal ervaringsuren worden uren die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden bij elkaar opgeteld. Dit geldt zowel voor werknemers als voor uitzendkrachten, alsook voor personen die alternerend uitzendkracht en werknemer zijn.

Werkgever spant zich in de productiemedewerker die als uitzendkracht werkzaamheden verricht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aan te bieden, indien naar het oordeel van werkgever ten minste aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

(i) de productiemedewerker heeft goed gefunctioneerd en heeft ten minste de hiervoor genoemde 1.250 ervaringsuren, en
(ii) werkgever heeft een volwaardige (tijdelijke) werkplek voor de productiemedewerker beschikbaar.

Hoofdstuk 23. Meenemen bedrijfseigendommen

Het is onder geen enkel beding toegestaan bedrijfseigendommen - ongeacht de waarde, bestemming of herkomst - zonder nadrukkelijke schriftelijke toestemming van de bedrijfsleiding uit het bedrijfspand mee te nemen voor eigen gebruik in de ruimste zin van het woord. Hieronder zijn onder andere inbegrepen etenswaren, afval, retourgoederen en kantoor en.

Op regelmatige tijdstippen kunnen controles worden uitgevoerd door daartoe bevoegde personen om overtredingen op te sporen. Deze personen zullen zich daartoe legitimeren.

Constatering van diefstal zal onherroepelijk leiden tot aangifte bij de politie en ontslag op staande voet van de dader(s). Ook voor uitzend- en inhuurkrachten wordt hierop geen uitzondering gemaakt.

Margarine- en Spijsvetindustrie
Looptijd: 1-11-2020 t/m 31-1-2022
728 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/864406,,652358,/Margarine%20en%20Spijsvet%20cao%202020-2022%20-%20def.pdf

11.1 Sociaal Beleid
Ingeleende arbeidskrachten
11.1.5 De werkgever draagt aan ingeleende arbeidskrachten (die niet vallen onder de bepalingen van een cao) geen werkzaamheden op die verricht kunnen worden door de werknemers in zijn dienst, tenzij hierover overleg is gepleegd met de OR. Het voorgaande is niet van toepassing wanneer die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het dan bestaande werknemers bestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.
De werkgever laat niet toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten voor een langere ononderbroken periode dan 9 maanden worden verricht. Met ingeleende arbeidskrachten met 'doorgroei-potentie' zal dan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan en kunnen zij gebruik maken van het scholingsbudget van €1.500 per verzoek (zie Bijlage V-6b).
Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband 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 bij de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.

11.1.6 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van artikel 11.1.5 voorafgaand overleg met de OR vereist is, dan zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Overigens staat het de vakverenigingen vrij hierover inlichtingen te vragen. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
• naam en adres van de uitlener(s),
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
• het aantal ingeleende arbeidskrachten,
• de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Uitzendkrachten
11.1.7 Wanneer met een werknemer na afloop van zijn uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aan-gegaan voor bepaalde tijd dan is het opzeggingsvereiste in artikel 668 (zie Bijlage IX) van toepassing. Wanneer de werknemer voorafgaande aan deze arbeidsovereenkomst (indiensttreding)
• als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en
• deze periode wegens ziekte is onderbroken waardoor sprake is van meerdere uitzendovereenkomsten,
dan worden voor de toepassing van artikel 668, lid 2 BW (zie Bijlage IX) deze uitzendovereenkomsten samen
beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
Met uitzendkrachten met 'doorgroei-potentie' zal na 9 maanden een arbeidsovereenkomst worden aangegaan en kunnen zij gebruik maken van het scholingsbudget van €1.500 per verzoek (zie Bijlage V-6b).

11.1.8 Een uitzendkracht die 26 weken voor dezelfde uitzendorganisatie arbeid heeft verricht voor dezelfde inlener (werkgever), ontvangt na deze periode dezelfde beloning als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie bij deze inlever (werkgever), onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden.
Met ingang van 30 maart 2015 zijn voor uitzendkrachten vanaf de eerste arbeidsdag de salarisbepalingen (inlenersbeloning ABU) conform de cao van de inlener (werkgever) van toepassing.

NEN-gecertificeerde uitzendbureaus

11.1.9 a) De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van terbeschikkingstelling de relevante bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
b) De werkgever wordt geacht het bepaalde in lid 1 te hebben nagekomen indien hij gebruik maakt van bedrijven die gedurende de periode van terbeschikkingstelling in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

Marine Harvest Sterk BV
Looptijd: 1-4-2016 t/m 31-3-2018
160 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215454

34 Jubileumuitkeringen
34.4 Uitzendperioden worden meegerekend bij bepaling van de lengte van het dienstverband.

38 Uitzendkrachten
38.1 Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.
38.2. Voor de beloning van een uitzendkracht geldt per 01 januari 2015 dat de eerste 26 weken conform BRI wordt beloond.
38.3 Voor de situatie daarna geldt dat:
- vanaf week 27 een contract voor bepaalde tijd bij het uitzendbureau wordt aangeboden;
- vanaf week 79 een contract voor onbepaalde tijd bij MH Sterk wordt aangeboden.
38.4 De werkgever is verplicht om bij samenwerkingsverbanden met één of meerdere uitzendbureaus zich te beperken tot Nen-gecertificeerde uitzendbureaus.

Bijlage 7 Nota van wijzigingen
Nieuwe tekst van de gewijzigde bepalingen ten opzichte van de CAO 2014/2016 zijn hieronder “schuin gedrukt” opgenomen.
• Artikel 38.3 Tekst gewijzigd “bepaalde tijd bij het uitzendbureau”

Mars Food Europe CV
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

87 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/894200,,652839,/Nieuwe%20CAO%20tekst%201.1.2020%20FINAL.pdf

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
1.d. Uitzendkrachten zullen worden beloond conform de ABU-CAO of de NBBU.

Protocollaire bepalingen
Behorende bij deze cao van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

Baanbehoud en vast-flex ratio
Voor deze is het belangrijk te vermelden dat Mars Food de intentie heeft, en ook zo heeft gehandeld bij het verplaatsen van lijn 4, om banen te behouden en dus kennis en ervaring binnen boord houden. In dit verband wordt ook de intentie uitgesproken om de huidige verhouding tussen vaste medewerkers en flexkrachten, welke 70:30 is, (in een kalenderjaar) vast te houden. Tijdens de tussentijdse overleggen wordt dit punt, evenals de ontwikkelingen binnen Mars Oud- Beijerland, op de agenda gezet en met de FNV besproken.

Duurzame inzetbaarheid
5. Mars heeft de intentie om de huidige associate/contractor ratio te behouden. Daarnaast hebben uitzendkrachten bij gebleken geschiktheid een voorkeurspositie voor de vacature van Jr. Operator t.o.v. externe werving. Uitzendkrachten met de potentie om door te groeien tot Jr. Operator, kunnen gebruik maken van opleidingsfaciliteiten. Voornoemde onderwerpen worden besproken tijdens overleggen met vakorganisaties

Martinair Holland Vliegers
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

102 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/585511,,626196,/CAO%202019-2020%20final%20gepubliceerd.pdf

Artikel 1.7 - Interchange
Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten
(1) met bemanningen van werkgever en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
(2) met vliegtuigen in gebruik bij of toebehorend aan werkgever en bemanningen van (een) andere luchtvaartmaatschappij (en);
(3) met bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
(4) met vliegtuigen in gebruik bij of toebehorend aan werkgever of een andere luchtvaartmaatschappij en bemanningen samengesteld uit werknemers in dienst van werkgever en van een andere luchtvaartmaatschappij.

Artikel 4.8 - Interchange
4.8.1. Gezien het specifieke karakter van het bedrijf kan interchange een noodzakelijke operatie zijn bij de verwezenlijking van het ondernemingsdoel.
4.8.2. Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in Artikel 3.1, zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan, indien:
(a) deze tot gevolg heeft dat werknemers overtollig worden;
(b) reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld, dan wel definitief geen doorgang zullen vinden;
(c) het anders dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een werkgever niet toebehorend of bij haar in gebruik zijnd vliegtuig, waarop (ook) werknemers van (een) andere maatschappij(en) zijn tewerkgesteld;
(d) anders dan in incidentele gevallen werknemers van een andere maatschappij worden tewerkgesteld op de vliegtuigen van werkgever;
(e) anders dan in incidentele gevallen werknemers worden tewerkgesteld op vluchten van (een) andere maatschappij(en).
4.8.3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge 4.8.2.(b). t/m (e). zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
4.8.4. Werkgever zal de werknemersorganisatie maandelijks inzicht verstrekken, van de in de voorgaande maand uitgevoerde en in de komende periode (IATA winter/zomerseizoen) te verwachten interchange-operaties.
4.8.5. Het is werkgever toegestaan op commerciële basis jaarlijks structureel vliegtuigen met bemanningen in te huren onder de navolgende voorwaarden:
(a) Deze inhuur bedraag maximaal 5% per kalenderjaar van de blokuren, gebaseerd op het aantal blokuren gevlogen in het voorafgaande kalenderjaar met eigen productiemiddelen.
(b) Gedurende de periode van inhuur zal er geen sprake zijn van overtolligheid.
(c) Werkgever zal ter compensatie voor de in lid 5a genoemde inhuur, passeerbetaling doen toekomen aan de meest seniore eerste officieren op basis van het voor het kalenderjaar geplande inhuurpercentage.
Aan het eind van het kalenderjaar zal het definitieve inhuurpercentage worden vastgesteld, waar in geval er een hoger percentage blijkt te zijn dan begroot met terugwerkende kracht passeerbetaling aan de daarvoor in aanmerking komende eerste officieren zal worden gegeven.
(d) Ter bepaling van het aantal passeerbetalingen is het aantal gezagvoerders-FTE‟s van het voorgaande kalenderjaar maatgevend. Het aantal passeerbetalingen zal worden bepaald door het door werkgever gebruikte interchangepercentage.
(e) Voor passeerbetaling in aanmerking komende meest seniore eerste officieren zijn de eerste officieren die:
(1) nog geen gezagvoerdersbetaling ontvangen;

(2) hebben geboden op een gezagvoerdersfunctie;
(3) tot het promotietraject zijn toegelaten door de Promotiecommissie of na het doorlopen van deze evaluatie een positief advies van het Hoofd Vliegdienst hebben ontvangen.

Voorbeeld:
Stel, kalenderjaar 2016: blokuren 120.000 uur, aantal benodigde gezagvoerders FTE's 210. Het is Martinair toegestaan 5% van 120 duizend uur in te huren = maximaal 6.000 blokuur. Indien Martinair voor kalenderjaar 2017 plant op 5000 blokuur inhuur (is 4,166% van 120.000), genereert dit 9 passeerbetalingen (zijnde 4.166% van 210 gezagvoerders FTE's = 8,75) gedurende het gehele kalenderjaar.
Mocht achteraf blijken dat Martinair 5.500 blokuren heeft ingehuurd, dan zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari voor (4,58% x 210 = 9,6) 10 eerste officieren passeerbetaling worden betaald.

Matrans Marine Services
Looptijd: 1-10-2012 t/m 30-9-2017 ttw versie 21-10-2016
250 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213646

Artikel 21 Specifieke definities
Onder arbeid bij MMS, samen te vatten als het verlenen van diensten en leveren van daarmee verband houdende goederen, wordt onder meer het navolgende verstaan:
1. het zeevast zetten (en/of losmaken) van goederen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, daarbij inbegrepen het zeevast zetten (en/of losmaken) van andere transportmiddelen aan boord van zeeschepen en/of/ in/op andere transportmiddelen, de voorbereidingen daartoe en het opklaren daarna inbegrepen;
2. het los-, laad- en zeeklaar maken van zeeschepen, waarin begrepen het stellen dan wel vastzetten van het scheepslaadgerei (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan);
3. het vervangen, repareren en modificeren van scheepstuigage in de meest ruime zin;
4. het openen en sluiten van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning en/of stuwadoor wordt gedaan), het opklaren, vegen, stofvrij maken, uitspuiten, uitpompen, zaagselen en drogen van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen en/of/in/op andere transportmiddelen, en/of/in/op terreinen en/of werkplaatsen alsmede de zorg voor de afvoer en/of vernietiging van de daarbij overblijvende restanten;
Bedrijfstijd, arbeidsduur, werkschema's
5. het plaatsen en/of wegnemen van garneringmateriaal, autodekken, laadvloeren, vullingborden, graanschotten en dergelijke, aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan) en/of/in/op andere transportmiddelen;
6. het lossen van beschadigde goederen uit zeeschepen en/of uit andere transportmiddelen en het aan- en afhoeken van 'zware stukken', indien en voor zover dit niet door de stuwadoor wordt gedaan;
7. het verhalen van schepen indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan;
8. het verrichten van bijwerkdiensten aan boord van zeeschepen (met uitzondering van de machinekamer), zijnde werkzaamheden direct verband houdend met het in goede staat en in bedrijf houden van de zeeschepen en de aanwezige installaties (m.u.v. onderhoudswerk in de zin van classificeren), voor zover deze werkzaamheden beschouwd kunnen worden te behoren tot de normale taak van de scheepsbemanning (indien en voor zover de werkzaamheden niet door de scheepsbemanning worden verricht);
9. het verrichten van, conform het in deze CAO bepaalde, overgedragen werk (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8);
10. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) waarvoor men, op basis van in de CAO's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;
11. het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende verrichtingen (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) voornamelijk liggende op het terrein van transporteren, laden en lossen.

Bijlage II Regeling tewerkstelling personeel van derden
Inhuur van derden
De sjorbedrijven betrokken bij het Werkgelegenheidsconvenant kunnen collegiaal in - en uitlenen met als bedoeling elkaar te helpen bij eventuele tekorten of te veel aan medewerkers.

Sjoroverleg
Cao partijen in de Sjorsector, waaronder MMS, zullen tijdens het reguliere sjoroverleg op basis van de in de inleiding van de cao MMS genoemde Hoofdlijnen Sociaal Beleid en hetgeen onder Bijlage IV onder het kopje 'werkgelegenheid/arbeidsplaatsen en onder Bijlage IX werkgelegenheidsconvenant punt 5 vermeld staat tweemaal per jaar overleg voeren, monitoren en afspraken maken over de inrichting van het sjorwerk.

Mayr-Melnhof
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

155 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/94897,,125207,/Mayr-Melnhof%20cao%202019%20-%202021.pdf

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever
3. De werkgever laat alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakverenigingen werkzaamheden verrichten door niet-werknemers.
Hiervan zijn uitgezonderd:
- werkzaamheden die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht;
- werkzaamheden van bijzondere aard of korte duur.
Voor de inzet van uitzend- of detacheringskrachten maakt de werkgever uitsluitend gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever vergewist zich ervan dat de van toepassing zijnde cao op de juiste wijze wordt toegepast en controleert dit regelmatig.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen
2.b. Het salarisgebouw heeft een aanloopschaal op 90% van de onderste trede. Deze schaal is bedoeld voor de inleenkracht en de werknemer die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt voor de uitoefening van de functie. De werknemer kan gedurende een periode van 6 maanden, met mogelijkheid tot verlenging van 3 maanden na overleg met de werknemer, in deze aanloopschaal worden ingedeeld.

McCain Foods Holland
Looptijd: 1-10-2019 t/m 31-3-2021

270 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/91606,,118992,/McCain%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
5. De werkgever zal alleen gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER
8. De werknemer dient zich te gedragen naar de normen welke gangbaar zijn in het maatschappelijke verkeer en zal geen ongewenste omgangsvormen, waaronder agressie, geweld, discriminatie en/of onge-wenste intimiteiten plegen in de richting van de overige werknemers, door de werkgever extern ingehuurd of ingeleend personeel en bezoekers.

Artikel 6 AANNEMING EN ONTSLAG
7. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever voor deze indiensttreding reeds als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, worden, in afwijking van artikel 7:668a BW, de perioden waarin hij, direct voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt.
Indien de totale uitzendperiode niet meer dan 1,5 jaar heeft geduurd en werkgever wenst de uitzendkracht in dienst te nemen, dan zal de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar.
Indien de totale uitzendperiode 1,5 jaar of meer heeft geduurd en werkgever wenst de uitzendkracht in dienst te nemen, dan zal de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 FUNCTIES EN SALARISSCHALEN
1.c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke is gebaseerd op periodieken. Voor werknemers en uitzendkrachten die te werk worden gesteld in een onder de CAO vallende reguliere functie, gelden geen jeugd-schalen. Voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, die als student of scholier naast hun opleiding c.q. scholing, in het kader van bijverdiensten, tijdens vrije dagen van school, weekenden en/of schoolvakanties, tijdelijk te werk worden gesteld voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, kunnen de jeugdschalen door de werkgever van toepassing worden verklaard.
De salarisschalen, alsmede de eventueel van toepassing zijnde jeugdschalen, zijn vermeld in bijlage II van deze overeenkomst, waar-bij de salarissen worden weergegeven in de vorm van bruto basis uurloontabellen.

Artikel 9 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN
2. a. Werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in Artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing werden verklaard, zullen met ingang van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt, worden beloond conform het met de leeftijd overeenkomende jeugdpercentage, zoals vermeld in bijlage II van deze overeenkomst. De jeugdloonschalen kunnen voor maximaal 3 maanden worden toegepast.
e. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever, voor deze indiensttreding reeds in dezelfde of een vergelijkbare functie als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, zal bij de bepaling van het aanvangssalaris in de bij de functie behorende salarisschaal de uitzendperiode worden meegenomen.
6. De uitzendkrachten zullen vanaf de eerste dag dat ze werkzaam zijn bij McCain conform deze CAO worden beloond.

BIJLAGE II/4
De salarissen voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing zijn verklaard – met een maximum van drie maanden –, worden met onderstaande percentages afgeleid van de in deze bijlage opgenomen salarisschalen bij 0 functiejaren.

19 jaar 85%
18 jaar 72,5%
17 jaar 61,5%
De leeftijdsverhogingen gaan in vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.

BIJLAGE IV PROTOCOLLEN CONTRACTPERIODE 1 OKTOBER 2019 T/M 31 MAART 2021

2. Opleiding en Werkgelegenheid

• Voor de looptijd van de nieuwe CAO zal McCain onder voorbehoud van onvoorziene omstandigheden streven om het aantal uitzendkrachten terug te brengen naar 20% (t.o.v. de totale plant-populatie, d.w.z. vaste en tijdelijke dienstverbanden bij McCain, inclusief uitzendkrachten). McCain zal halfjaarlijks een update geven bij het periodieke vakbondsoverleg. Voorts zullen vakbonden tijdens de looptijd van de CAO geïnformeerd worden over de uitkomsten van een studie in Lelystad naar de mogelijkheden om een deel van de inzet van uitzendkrachten te vervangen door McCain arbeidsovereenkomsten.

Mebin
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

359 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/641306,,643078,/CAO%20Mebin%202019%20-%202020%20getekend.pdf

Artikel 6 Aanvang en duur van het dienstverband
2. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.668a lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8 Uitzendkrachten
1. Werkgever zal bij het inhuren van uitzendkrachten uitsluitend bonafide uitzendbureaus inschakelen. Daarbij is de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) van toepassing.
2. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan voor opvang van pieken, ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in een dienstverband bij werkgever. Onder uitzendkrachten in de zin van chauffeur, wordt in dit kader verstaan de persoon die door Mebin wordt ingeleend en ingezet wordt op het wagenpark van Mebin zelf.

Artikel 10 Spaaruren model
3. Opnamefase
In de periode van 1 december tot 1 april kan de werkgever sturen op verplichte opname van spaaruren, om op die manier een lager werkaanbod te kunnen opvangen.
Werknemer kan niet verplicht worden tot opname van een volledige dag aan spaaruren indien sprake is van inhuur van een flexkracht voor deze werkzaamheden op dezelfde locatie (of binnen 50 km van deze locatie).

Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren
2. Maximaal 1 keer per week per persoon kan werkgever een later aanvangstijdstip vaststellen. In dat geval is de uiterste aanvangstijd 12.00 uur. Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik worden gemaakt indien op de desbetreffende bedrijfslocatie (of binnen een afstand van 50 km van deze locatie) geen sprake is van een eerdere start door een externe flexkracht in dezelfde functie.

Medica Europe BV
Looptijd: 1-7-2013 t/m 30-6-2014
115 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234038.pdf

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever
4. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeids-overeenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. De beloning van ingeleende arbeidskrachten zal, indien de tewerkstelling langer dan uiterlijk 3 maanden heeft geduurd, in overeenstemming worden gebracht met het niveau van de cao-salaristabellen dat ook geldt voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaamheden op een vergelijkbaar niveau verrichten.
c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodieke nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur der werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten

Mediq NV
Looptijd: 1-5-2018 t/m 30-4-2020

1.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51070,,56382,/Mediq-2018-2020.pdf%20.pdf

ARTIKEL 1 DEFINITIES
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
16. vakantiewerkers: 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.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
5. Werkgelegenheid
g. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De bevoegdheid van de werknemersvereniging om hierover inlichtingen te vragen blijft van kracht.

6. Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever geeft in zijn onderneming zonder voorgaand overleg met de ondernemingsraad geen werkzaamheden aan ingeleende arbeidskrachten, die de medewerkers in vaste dienst gewoonlijk doen. Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat de medewerkers die normaal gesproken niet behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan de werkgever een beroep doen op ingeleende arbeidskrachten. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, uitgezonderd voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard. Onder ‘ingeleende arbeidskrachten’ wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever en met wie hij geen dienstverband is aangegaan. Het betreft hier niet de uitvoering van of in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidsplaatsen voor wie op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
• naam en adres van de uitlener(s);
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• het aantal ingeleende arbeidskrachten;
• de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de ondernemingsraad van de mate waarin van ingeleende arbeidskrachten is gebruik gemaakt, onder wie ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.
d. Werkgever zal, met uitzendbureaus afspreken dat voor inleenkrachten de in artikel 7, ‘functiegroepen en salarisschalen’ genoemde salaristabel wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekrachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.
De werkgever maakt bij de inzet van medewerkers die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld, alleengebruik van bemiddelende bedrijven die beschikken over een geldend NEN 4400-1 certificaat. De werkgever is verplicht zich er jaarlijks van te verzekeren dat de uitlenende bedrijven waarmee samengewerkt wordt in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

e. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt.
De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.
f. Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.

Bijlage 4-A Algemene aanvullende afspraken in 2018 - 2020
Duurzame inzetbaarheid
Partijen zijn overeengekomen een paritaire werkgroep (vakbonden en werkgever) op te zetten om de wensen en behoeften van werkgever en werknemers in kaart te brengen om zodoende invulling geven aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bij Mediq Nederland, en binnen logistiek en customer services in het bijzonder.
Mediq vindt het daarbij van belang dat werknemers en werkgever de motivatie en het vermogen hebben zich te blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige bijdrage in de zorg, wil Mediq investeren in brede en goede inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie bieden voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Scholing, fysieke -en mentale fitheid, flexibiliteit en een gezonde werk-privébalans zijn voor Mediq belangrijke randvoorwaarden voor een bestendige arbeidsrelatie. Werkgever en werknemer dragen hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid.
De paritaire werkgroep zal zich richten op inzetbaarheid en flexibiliteit (in overeenstemming met het werkaanbod) en de gezamenlijke uitdaging om medewerkers zo gericht mogelijk te ondersteunen in hun vitaliteit en inzetbaarheid. Bij het roosteren op een zo gezond mogelijke manier wordt tevens gekeken naar de 36- en 38-urige werkweek en ADV. Beide partijen kunnen zich met externe expertise laten begeleiden, waarbij de basis zo breed mogelijk dient te zijn (alle stakeholders betrokken OR, werknemers (vast en flex etc). Vakorganisaties hebben aangegeven dat het belangrijk is dat er geen individuele achteruitgang plaats zal vinden. Partijen bezien nog of er subsidie kan worden aangevraagd en de kosten worden gedragen door Mediq.

Verhouding flex-vast
Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die na 76 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. Mediq zal dit tijdens het tweejaarlijkse periodiek overleg met de vakorganisaties aan de orde stellen. ZZP’ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 6 en hoger.

Uitgangspunten voor de pilots Mediq in Bleiswijk en op het klantcontactcenter
• Het is de gezamenlijke intentie werkgever/werknemers dat een pilot leidt tot een meer effectieve en flexibele inzet van de vaste medewerkers op het werkaanbod van het bedrijf waarbij tevens gekeken wordt of de inhuur van het aantal flexkrachten kan worden verminderd;

Meijers, B.V. Expeditie- en stuwadoorsmaatschappij J.C.
Looptijd: 1-4-2015 t/m 31-3-2016

15 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213460

Artikel 7 Verplichtingen van de werkgever
Voor wat betreft de regeling met betrekking tot tewerkstelling van personeel van derden wordt verwezen naar Artikel 9 van deze CAO.

Artikel 9 Regeling tewerkstelling van derden
In geval van pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Rotterdam Port services (RPS) mogelijk. Tewerkstelling van RPS medewerkers gebeurt op basis van de voor de betreffende SHB-medewerkers van toepassing zijnde functielijst.
Indien RPS niet in staat is de benodigde medewerkers te leveren, kunnen medewerkers van bedrijven die een CAO hebben op haven arbeidsvoorwaarden afgesloten met FNV-bondgenoten worden ingezet.

Artikel 17 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen
Werkgelegenheidsgarantie
Gedurende 5 jaar, ingaande 1 januari 2015, garandeert de werkgever, behalve ingeval van disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% bedraagt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande jaar. In dat geval zal eerst overleg tussen bedrijf en de bonden plaatsvinden alvorens maatregelen worden getroffen.
Wanneer de bovenstaande daling van volume aan de orde is zal de werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen aan andere bedrijven werkzekerheid te blijven bieden aan de medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen.
De uitgeleende werknemer blijft in dienst van het bedrijf, behoudt zijn arbeidsvoorwaarden en loonperspectief en zal zodra er ruimte is terugkeren naar de eigen werkgever.
Wanneer er sprake is van overcompleetheid en uitleen niet mogelijk is, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In ieder geval zal dan de kantonrechtersformule van voor 2009 van toepassing zijn.

Meldon Plastics
Looptijd: 1-7-2017 t/m 30-6-2019
85 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217915

ARTIKEL 3: Werkgelegenheid
7. Werkgever kan besluiten gebruik te maken van ingeleende arbeidskrachten.

Meneba

Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

148 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67177,,80887,/cao%20tekst.pdf

Hoofdstuk 6: Sociaal Beleid

Uitzendkrachten

Voordat de werkgever uitzendkrachten inleent, overlegt hij met de ondernemingsraad, behalve als dit door onvoorziene omstandigheden niet mogelijk is. De werkgever informeert de ondernemingsraad over de naam van het uitzendbureau, de aard en de geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden en het aantal uitzendkrachten dat hij wil inlenen.

Meneba Wormerveer
Looptijd: 1-4-2014 t/m 31-3-2017
11 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213120

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever
4. De werkgever verbindt zich in zijn onderneming geen werkzaamheden op te dragen aan ingeleende arbeidskrachten, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad.

Menken Groep BV
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908952,,653775,/CAO%2001-01-2021%20tm%2031-12-2021%20definitief.pdf

1.2 VERPLICHTINGEN
1.2.4 Sociaal beleid

c Uitsluitend in gevallen waarin zich de noodzaak voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (bijvoorbeeld ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvor-ming in het werk) of indien niet tijdig op de normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning hebben verkregen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
d De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging op verzoek inlichten over het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.

Menzies Aviation (The Netherlands) BV
Looptijd: 1-5-2008 t/m 31-12-2009
500 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_5990.pdf

2. Begin en einde dienstverband
Uitzendkrachten die bij indiensttreding bij Menzies op grond van artikel 7: 668a lid 1 en 2 BW aanspraak hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kunnen op grond van artikel 7:668 lid 4 BW bij Menzies eenmaal in dienst treden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 12 maanden.

Positie Uitzendkrachten
5.1. Kaders
Partijen erkennen dat (afwijkingen van) vluchtschema's en klantenverloop het noodzakelijk maken de personele bezetting zeer flexibel te kunnen plannen. Het werken met flexibele arbeidscontracten en een groter dan gemiddeld volume uitzendkrachten vormen hierin belangrijke instrumenten.

5.2. Volume uitzendkrachten
Teneinde extra werkdruk door inwerken en nauwe instructie van uitzendkrachten zoveel mogelijk te beperken wordt in het kader van deze CAO afgesproken dat het totale volume uitzendkrachten over een kalenderjaar de 15% van het personeelsbestand niet te boven zal gaan. Hierbij geldt dat per afdeling en over het gehele kalenderjaar niet meer dan 30% uitzendkrachten zal worden ingezet.

5.3. Beloning uitzendkrachten
De Menzies CAO is van toepassing op uitzendkrachten, uitsluitend en voorzover het betreft de vaststelling van:
Het bruto basis uurloon (maandsalaris / 173.33)
De reiskostenvergoeding
De onregelmatigheidstoeslag
Overwerk (over de invulling van de overwerkbepaling zal nader overleg met de vakorganisaties plaatsvinden).
5.3.1. Aanpassing uurloon en onregelmatigheidstoeslag
De bruto basis uurlonen van uitzendkrachten worden verhoogd en wel als volgt:
- per 1 mei 2008 met 2,5%
- per 1 januari 2009 met 2.0%
- per 1 juli 2009 met 1,5%
De bedragen in de onregelmatigheidstoeslag (artikel 6.1) worden verhoogd en wel als volgt:
Per 1 mei 2008 met 2,5%
Per 1 januari 2009 met 2.0%
Per 1 juli 2009 met 1,5%

Menzies World Cargo (Nederland) B.V.
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

350 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908824,,653693,/Menzies%20World%20Cargo%20CAO%202020-2021.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
2.5 De werkgever zal bij de uitvoering van de door hem te verrichten werkzaamheden gebruik maken van personen die: in dienst van de werkgever zijn voor die werkzaamheden waarvoor werknemer is aangesteld (rooster of dagdienst). Hier zijn tevens inbegrepen uitzendkrachten aan wie is toegezegd dat zij na een vooraf overeengekomen periode van inlening een arbeidsovereenkomst met werkgever krijgen.

Operationele afdelingen
2.5.1. Voor de werkzaamheden die afhankelijk zijn van het werkaanbod te weten de operationele afdelingen Cargo Office, Cargo Warehouse, Cargo Control en Rotterdam gelden de volgende afspraken.
a. Per 1 augustus 2018 kan Menzies World Cargo tot een maximum van 30% van de bruto bezetting met behulp van uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke contracten aanvullen (i.c. t.b.v. van de loodsorganisatie het totaal aantal werknemers in de functie van voorman, assistent voorman, allrounder en luchtvrachtemployee). 70% van de bruto bezetting bestaat uit werknemers van Menzies World Cargo met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
b. Deze afspraak vervangt de eerder afgesproken waarin binnen de 30% een verdeling was van 20% uitzendkrachten en oproepkrachten en 10% tijdelijke contracten. Bij calamiteiten kan de werkgever instemming vragen aan de Ondernemingsraad om dit percentage te verhogen. De personeelsbezetting van 1 augustus 2018 is het uitgangspunt. Deze bezetting is gekoppeld aan 270.000 ton vracht.
c. Voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband geldt dat zij de tweejaars periode van maximaal 3 tijdelijke contracten doorlopen voordat zij in aanmerking komen voor een vast dienstverband. Van dit principe kan worden afgeweken als er sprake is van noodzakelijke doorstroming van medewerkers met een tijdelijk contract met kwaliteiten voor hogere en aansturende operationele functies.
Als gevolg van het aanstellen van medewerkers met een contract voor bepaalde tijd die de tweejaarsperiode moeten doorlopen, kan het percentage werknemers met een tijdelijk dienstverband hoger zijn dan 30% en het percentage van werknemers met een vast dienstverband lager dan 70%.
d. Met inachtneming van lid c, zal bij een lager percentage dan 70% vaste werknemers, de aanpassing als volgt plaatsvinden:
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband krijgen bij gebleken geschiktheid een vast dienstverband, voor zover de 70% grens nog niet is bereikt.
- De volgorde van aannemen is op basis van de duur van het tijdelijk dienstverband.
- Uitzendkrachten krijgen bij gebleken geschiktheid en na de met het uitzendbureau afgesproken inleenperiode een tijdelijk dienstverband.
e. Aanpassingen naar minder vaste medewerkers geschieden onder normale bedrijfsomstandigheden in beginsel door natuurlijk verloop.
f. Maandelijks zal, uiterlijk 2 weken na het verstrijken daarvan, aan de Ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt, waarin onder meer het percentage roostervrij – en uitzendkrachten/oproepkrachten inzet zal worden opgenomen, teneinde de voortgang van inzet te toetsen op het overeengekomen percentage. Bij voortdurende afwijking van het overeengekomen percentage zal door middel van een voortschrijdend budget (reforecast) correcties worden uitgevoerd om op de streefpercentages uit te komen. De Ondernemingsraad zal hierop controle uitoefenen.

2.5.2. Ad hoc extra inzet
Indien er behoefte bestaat aan extra arbeidskrachten zal de werkgever achtereenvolgens gebruik maken van werknemers die roostervrij zijn tot een maximum van 50% van deze extra diensten, met een maximum van 750 diensten op jaarbasis, op basis van een evenredige verdeling van weekenden en doordeweekse dagen, waarbij rekening wordt gehouden met het

werkdrukte profiel. De roostervrije werknemers hebben recht op tewerkstelling in het geval zij voldoen aan het niveau van de functie en de tewerkstelling volgens de arbeidstijdenwet is toegestaan. Werknemers met een hoger functieniveau dan de werkzaamheden vereisen, ontvangen de overwerkvergoeding volgens artikel 16.3.
Bij werkzaamheden met een diensttijd van 6 uur of minder, vervalt de in de aanhef genoemde verplichting en kan deze dienst direct aan onder 2.5. genoemde instanties worden aangeboden.
Vervolgens kan een extra beroep op inhuur gedaan worden.

2.6. Uitzendbureaus
Werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking worden gesteld, gedurende de periode van terbeschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke CAO worden nageleefd.
Hij zal daartoe aan Ondernemingsraad een overzicht verstrekken van de uitzendbureaus waarmee wordt samengewerkt. Werkgever zal alleen gebruik maken van NEN 4400-1 gecertificeerde bedrijven die aangesloten zijn bij ABU of NBBU.

Merck Sharp & Dohme
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 2-11-2020

4.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/652160,,644497,/MSD%20CAO%202020-2021%20met%20addendum%20Organon%20%20MSD%20Biotech.pdf

Artikel 2 Verplichtingen van CAO-partijen
g) Werkgelegenheid
De werkgever zal maatregelen nemen tot behoud en zo mogelijk tot bevordering van de werkgelegenheid. Deze maatregelen zijn:
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
▪ de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming in principe de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
▪ de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden c.q. afmelden aan het desbetreffende UWV.
▪ de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin naar het oordeel van de werkgever het gebruik maken van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd.
Periodiek zal aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen op verzoek een opgave worden verstrekt over het aantal en het volume (tijd) uitzendkrachten.

Artikel 3 Uitzendkrachten
a) Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NENgecertificeerd zijn.
b) Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze 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 40 uur per week voor overige medewerkers. In de uurloontabel is de 3% eindejaarsuitkering opgenomen. De 8% vakantietoeslag wordt via het uitzendbureau uitbetaald. 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 deze CAO aangegeven percentage.
Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens deze CAO.
Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie deze CAO van toepassing is.
c) Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van de MSD CAO-salarisschalen.
d) Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende. Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De uitzendkracht die tijdens de uitzendovereenkomst uitgevallen is door ziekte en na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 20 Duurzame inzetbaarheid
Voor andere geconsigneerde medewerkers, die op 1 januari 2019 in dienst* zijn, geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd
50 jaar en ouder < 59 jaar	Behoud van het oude recht om vanaf 50 jaar ontzien te worden
48-49 jaar	Het recht om vanaf 53 jaar ontzien te worden
46-47 jaar	Het recht om vanaf 56 jaar ontzien te worden
45 jaar en jonger	Het recht om vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd ontzien te worden

* Nieuwe medewerkers moeten minimaal 5 jaar –inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode- bij werkgever gewerkt hebben voordat zij een beroep mogen doen op dit recht om ontzien te worden.

Voor medewerkers waarbij in de ploegentoeslagberekening wordt uitgegaan van nachtdiensten en die op 1 januari 2019 in dienst* zijn, geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd**
63 jaar en ouder	Behoud van het oude recht om vanaf 55 jaar ontzien te worden met behoud van de geldende ploegentoeslag
55-62 jaar	Behoud van het recht om vanaf 55 jaar ontzien te worden, maar met afbouw van de ploegentoeslag, conform onderstaand afbouwschema: - 1e jaar: 75% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art.13b CAO - 2e jaar: 50% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art. 13b CAO - 3e en 4e jaar: 25% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art. 13b CAO
53-54 jaar	Het recht om vanaf 58 jaar ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO
51-52 jaar	Het recht om vanaf 59 jaar ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO
50 jaar en jonger	Het recht om vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO

* Nieuwe medewerkers moeten minimaal 5 jaar -inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode- in ploegendienst gewerkt hebben voordat zij een beroep mogen doen op dit recht om ontzien te worden in de nachtdienst.

Bijlage I Protocol CAO 2020-2021
16. Partijen zijn overeengekomen dat uitzendkrachten
volgens MSD CAO worden verloond met inachtneming van artikel 3 van deze CAO. Hierbij geldt als uitgangspunt dat inzet van uitzendkrachten in principe plaatsvindt om volumepieken op te vangen dan wel in geval van onderbezetting als gevolg van ziekte. Daarnaast is het mogelijk uitzendkrachten in te zetten in de situatie dat onzekerheid bestaat of een functie op korte/middellange termijn behouden blijft. MSD streeft ernaar de flexibele schil te beperken tot maximaal 15-20% van de totale populatie.
In het periodiek overleg tussen de werkgever en sociale partners zal hierover terugkoppeling worden gegeven.

Wanneer er bij MSD vacatures zijn zullen geschikte uitzendkrachten (voor andere externe kandidaten) als eerste overwogen worden om aan te nemen op die positie.

Metalektro
Looptijd: 1-6-2018 t/m 1-12-2020 ttw versie 22-8-2019
101.855 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/64144,,76429,/Basis-cao%20Metalektro%20aanmelding%20ttw%2021-8-19.docx.pdf

1.2 VOORAFGAANDE UITZENDRELATIES
1.2.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Onder de voorwaarden van 1.2.2 gelden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De cao wijkt hiermee af van artikel 7:668a BW.

1.2.2 Voorwaarden
Voor de werknemer geldt 1.2.1 als hij:
a. direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever als uitzendkracht bij die zelfde werkgever heeft gewerkt en
b. tijdens deze uitzendperiode ziek is geweest en
c. zijn arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau naar aanleiding daarvan is beëindigd en
d. hij na zijn herstel weer een nieuwe arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau heeft gesloten en
e. deze uitzendperiode uitsluitend in verband met zijn ziekte onderbroken is geweest.

3.4.2 Uitzendkrachten
De salarisverhogingen van 3.4.1 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisverhogingen ook worden toegepast.

6.9 UITZENDBUREAUS
6.9.1 NEN-certificaat
De werkgever schakelt voor werkzaamheden in Nederland alleen een uitzendbureau in dat:
• beschikt over een geldig NEN-certificaat en
• is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

6.10 NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS
6.10.1 a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke 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.
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.
6.10.2 De werkgever zal bij het in 6.10.1 a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
- de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
6.10.3 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.
6.10.4 Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10%

wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.
Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.
Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.
Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:
a. vakantierechten;
b. vergoedingen voor reisuren, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
c. andere vergoedingen en toeslagen;
d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
6.10.5 Het bepaalde in 6.10.4 is vanaf 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000 bruto of meer.
6.10.6 De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in 6.10.3 en 6.10.4 wordt toegepast.
6.10.7 Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk,
is het bepaalde in 6.10.2 tot en met 6.10.6 niet van toepassing.
In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

BIJLAGE A. BEHORENDE BIJ DEZE CAO
WERKINGSSFEER
6. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:
a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
d. 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;

Metalektro voor het Hoger Personeel (HP)
Looptijd: 1-6-2018 t/m 1-12-2020 ttw versie 4-11-2019

37.100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/77337,,96673,/HP-cao%20Metalektro%20hertaald%20voor%20aanmelding%204-11-19.docx.pdf

1.3 VOORAFGAANDE UITZENDRELATIES
1.3.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Onder de voorwaarden van 1.3.2 gelden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De cao wijkt hiermee af van artikel 7:668a BW.
1.3.2 Voorwaarden
Voor de werknemer geldt 1.3.1 als hij:
a. direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever als uitzendkracht bij die zelfde werkgever heeft gewerkt en
b. tijdens deze uitzendperiode ziek is geweest en
c. zijn arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau naar aanleiding daarvan is beëindigd en
d. hij na zijn herstel weer een nieuwe arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau heeft gesloten en
e. deze uitzendperiode uitsluitend in verband met zijn ziekte onderbroken is geweest.

3.2.3 Uitzendkrachten
De salarisverhogingen van 3.2.2 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisverhogingen ook worden toegepast.

6.7 UITZENDBUREAUS
6.7.1 NEN-certificaat
De werkgever schakelt voor werkzaamheden in Nederland alleen een uitzendbureau in dat:
• beschikt over een geldig NEN-certificaat en
• is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

6.8 NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS
6.8.1 a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke 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.
Toelichting bij 6.6.3
Cao-partijen gaan er vanuit dat de werkgever de vakbonden en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid geeft voor overleg met de werknemers over de te treffen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan voor de 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.
6.8.2 De werkgever zal bij het in 6.8.1 a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
- de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
6.8.3 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.
6.8.4 Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van

deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.
Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.
Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.
Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:
a. vakantierechten;
b. vergoedingen voor reisuren, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
c. andere vergoedingen en toeslagen;
d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
6.8.5 Het bepaalde in 6.8.4 is vanaf 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000 bruto of meer.
6.8.6 De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in 6.8.3 en 6.8.4 wordt toegepast.
6.8.7 Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk,
is het bepaalde in 6.8.2 tot en met 6.8.6 niet van toepassing.
In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

BIJLAGE A. BEHORENDE BIJ DEZE CAO
WERKINGSSFEER
6. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:
d. 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;

Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

90 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/88011,,113799,/CAO%20Metropoolregio%20Rotterdam%20Den%20Haag%20incl.%20bijlagen%20en%20Gemeenschappelijke%20regel.pdf

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN
I • inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de cao Gemeenten van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
P • payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW;

ARTIKEL 2.61 PAYROLLWERKNEMER
1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever vergelijkbaar is met de totale beloning van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2 De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De totale beloning bestaat, naast de verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit:
a de bronnen van het 1KB in artikel 4.2 lid 1, onder ben c; en
b de werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.
3 De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn totale beloning in lid 2 niet gelijk is aan de totale beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.
4 De toelage in lid 4 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:
a de hoogte van de bronnen in lid 3, onder a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en
b de hoogte van de bronnen in lid 3, onder a die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.
5 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP plus een toelage. Deze toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever checkt dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

7.999 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/7129,,7907,/CAO%20meubelindustrie%202018-2019%20Def.docx%20.pdf

Artikel 12 Wat gebeurt er als u vaker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt?
2. Krijgt u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En werkte u daarvoor al bij het bedrijf via een uitzendbureau? Dan tellen die overeenkomsten van het uitzendbureau mee om te bepalen wanneer u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt. Maar er is een uitzondering: Bent u ziek geweest terwijl u een overeenkomst had van het uitzendbureau? En heeft u hierdoor in die periode meerdere overeenkomsten van het uitzendbureau gekregen? Dan tellen deze overeenkomsten samen als 1 arbeidsovereenkomst.

Artikel 20 U bent uitzendkracht. Hoeveel loon krijgt u?
Bent u uitzendkracht? Dan moet uw werkgever ervoor zorgen dat u hetzelfde loon krijgt als een werknemer die in dienst is bij het bedrijf met dezelfde functie of een soortgelijke functie. De werkgever regelt dit met het uitzendbureau.

Protocol 10 Uitzendarbeid
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.

MN Services
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

1.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/626703,,640298,/MN%20Services%20caotekst%202020.docx.pdf

Artikel 2.1 Aanstelling
3. In het geval een werknemer wordt aangesteld met 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 samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

BIJLAGE 8 AFSPRAKEN CAO 1 JANUARI 2017 TOT EN MET 31 DECEMBER 2018
12. Flexibele schil
De flexibele schil is bij MN niet extreem groot. Desondanks wordt een aantal externe medewerkers langdurig Ingezet. De grens voor flexibele inzet zou in principe bij 24 maanden moeten liggen. MN zal hierop sturen via het management. Afgesproken is dat periodiek een update wordt verzonden naar partijen.

BIJLAGE 9 AFSPRAKEN CAO 1 JANUARI 2019 TOT EN MET 31 DECEMBER 2019
10. Flexibele schil
De flexibele schil is bij MN niet extreem groot. De grens voor flexibele inzet zou in principe bij 24 maanden moeten liggen. MN zal hierop sturen via het management. Afgesproken is dat in het derde kwartaal van 2019 hierover een update wordt verzonden naar partijen.

MO-zaak
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2015
123 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211468

Hoofdstuk 13 Slotbepalingen
Artikel 13.1 Uitzendkrachten
De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-12-2020

9.047 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/672142,,645117,/CAO%20MITT%202020%20.pdf

2.5 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
Voor het van rechtswege eindigen van een of meer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt artikel 7:667 BW. Op een reeks arbeidsovereenkomsten is artikel 7:668a BW van toepassing. Dit kan betekenen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.
Heb je via het uitzendbureau bij je werkgever gewerkt? Dan tellen deze uitzendovereenkomsten mee in deze reeks opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
Is de periode die je via het uitzendbureau werkte onderbroken wegens ziekte? Zijn er daardoor meerdere uitzendovereenkomsten geweest? Dan tellen deze uitzendovereenkomsten onder de ketenregeling van artikel 7:668a BW samen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

7.16 Uitzendarbeid
Je werkgever mag alleen gebruik maken van een uitzendbureau dat voldoet aan het SNA-keurmerk. Dit is een keurmerk voor alle soorten uitzendbureaus en (onder)aannemers van werk, met als doel fraude en illegaliteit te bestrijden en risico's voor ondernemingen te beperken. Meer informatie is te vinden op de website van de SNA (Stichting Normering Arbeid): (https://www.normeringarbeid.nl/).
Je werkgever moet zich ervan vergewissen dat hij aan een uitzendkracht vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling ten minste een uurloon betaalt conform deze cao zoals je werkgever ook betaalt aan werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

BIJLAGE XII
Reglement van de stichting opleidingsfonds mode-, interieur-, tapijt-, en textielindustrie (so mitt)
als bedoeld in artikel 14 van de Statuten van de Stichting Opleidingsfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

WAARVOOR KUNT U ESF-SUBSIDIE KRIJGEN
Artikel 2
3. 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.

Mondi Heerlen BV
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

85 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/586284,,626198,/Mondi%20Heerlen%20cao%202019-2021.pdf

Art. 5 Verplichtingen Mondi Heerlen b.v.
Naleving cao
2. Mondi Heerlen b.v. verbindt zich geen medewerker in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao (of het in artikel 22 bedoelde bedrijfs-reglement). Evenmin zal Mondi Heerlen b.v., anders dan via erkende uitzendbureaus (Nen gecertificeerd en bij de ABU aangesloten) werkzaamheden laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze arbeidsvoorwaardenregelingen zijn overeengekomen. Tevens verbindt zij zich om geen der bij haar in dienst zijnde medewerkers van Mondi Heerlen b.v. zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming, tenzij zulks in noodgevallen voor Mondi Heerlen b.v. noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de medewerkers van Mondi Heerlen b.v. voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van Mondi Heerlen b.v.

Art. 7 Werkgelegenheid
Beperking gebruik uitzendbureaus
c. Mondi Heerlen b.v. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd.

Art. 8 Arbeidsovereenkomst en dienstverband
Overgang bepaalde tijd in onbepaalde tijd:
a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
b. als meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
c. lid a en b is van overeenkomstige toepassing, op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
d. lid b, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeids-overeenkomst voor 36 maanden of langer.
e. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder lid 4 a. of b.
In afwijking van 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 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreven wordt, c.q. doortelt.

Protocolafspraken:
Betaling uitzendkrachten
Deze worden vanaf dag 1 betaald conform de loonschalen uit de Mondi Heerlen cao en ontvangen indien van toepassing ook de ploegentoeslagen uit de cao. Mondi Heerlen vergewist zich ervan dat de uitzendkracht de beloning ontvangt conform de cao en zal dit op verzoek van de uitzendkracht en/ of vakbond aantonen.

Mondi Packaging Maastricht
Looptijd: 1-3-2017 t/m 28-2-2019

67 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217095

Artikel 3 Sociaal beleid
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
a. Het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zo veel als mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd, bij wijziging van beleid, overigens onverminderd de
bevoegdheid van de vakverenigingen hierover informatie te vragen;
b. Bovendien zal werkgever uitsluitend uitzendbureaus inschakelen die bij de ABU zijn Aangesloten;
c. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante volledige en deeltijd vacatures melden c.q. afmelden bij het UWV WERKbedrijf; een en
ander met vermelding van de nodige en beschikbare gegevens omtrent functie-inhoud, beloning en andere arbeidsvoorwaarden, promotiemogelijkheden e.d.

Moog BV
Looptijd: 1-2-2014 t/m 31-1-2016

150 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_233976.pdf

Artikel 1.2: Werkingssfeer
4. Alle werknemers vallen onder de Moog b.v. CAO ook indien de individuele werknemer is uitgeleend of gedetacheerd.

Artikel 11.4: Opbouw dienstjaren
2. Niet in aanmerking voor jubilea komen tijdvlakken bij de werkgever doorgebracht o.a. als stagiair, uitzendkracht, inleenkracht, vakantiekracht, gedetacheerde e.d.

Mortel- en Morteltransportondernemingen

Looptijd:1-1-2011 t/m 31-12-2012 ttw versie 12-06-2012

1.533 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2012/65_2012_9_8234.dochttp://docs.minszw.nl/pdf/65/2012/65_2012_9_8351.doc

ARTIKEL 10- Uitzendkrachten

1. Het inhuren van uitzendkrachten dient zo veel mogelijk te worden vermeden. Indien een bedrijf in verband met tijdelijke drukke werkzaamheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dienen uitsluitend bonafide uitzendbureaus te worden ingeschakeld. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het betreffende uitzendbureau de bepalingen volgens artikel 22 en artikel 32 lid 1 en 3, alsmede volgens Bijlage I artikel 4 dan wel Bijlage III artikel 2 lid 3 van deze CAO toepast.
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

Mosa, Koninklijke
Looptijd: 1-6-2018 t/m 31-5-2020

500 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/7376,,8099,/Mosa%202018-2020.pdf%20.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
2. De werkgever verplicht zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde en geen uitzendkrachten te werk te stellen tegen een ander salaris dan dat wat voortvloeit uit deze overeenkomst.

Artikel 5 Werkgelegenheid
3. Vacaturebeleid
3c. De werkgever kan gebruik maken van uitzendkrachten als de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt of wanneer de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De werkgever zal de ondernemingsraad informeren over het gebruik van uitzendkrachten.
3e. Bij het vervullen van vacatures zal, bij gelijke geschiktheid en daar waar mogelijk, aan moeilijk plaatsbare werklozen, door middel van vaste c.q. tijdelijke dienstverbanden dan wel inlenen, voorrang worden gegeven.

Artikel 7 Indiensttreding en ontslag
4b. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij de 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 668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt

Bijlage V Toeslag (incidentele) bezwarende werkomstandigheden
Algemene opmerkingen:
- Regeling BWO-toeslagen gelden voor Mosa medewerkers en uitzendkrachten.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf
Looptijd: 1-11-2018 t/m 31-10-2020 ttw versie 26-1-2021
80.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/835595,,651026,/CAO%20MvT%202020-2021%20DEFversie%2019%20januari%202021.docx.pdf

Artikel 4 INLEENKRACHTEN
Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die valt onder deze cao, zijn de bepalingen ten aanzien van de salaristabellen, vakantie- en inzetbaarheidsuren, de vakantiebijslag en de minimumvakantiebijslag van deze cao van toepassing. Ook zijn de werktijden van een gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 cao en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken VI en VII van deze cao.
Als in de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel(len) en/of de hiervoor genoemde toeslag(en) dan gelden deze. Het moet de inlenende werkgever bekend zijn dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de in dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast. De inlenende werkgever vraagt aan de uitzendwerkgever een verklaring waaruit blijkt dat deze de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet nodig als de uitzendwerkgever NENgecertificeerd is.

Artikel 8 UITZONDERING
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 6 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 6 genoemd én
c. de werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, 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 voor zover dit door de uitvoeringsinstelling 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 6 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.
Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, van wie de functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.
Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die een onderneming voert die kwalificeert als een bandenimportbedrijf of bandengroothandelsbedrijf, zoals gedefinieerd in het Besluit van de Ministervan Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 december 2019 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche (Stcrt. 2019/62225).

Artikel 20 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD
6. 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.

Artikel 104 WERKGELEGENHEID
7. 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.

Multimodaal Vervoer
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

1.031 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/59777,,69262,/CAO%20MMV%20tekst%202019%20DEFINITIEF.pdf

Artikel 7A Indiensttreding/arbeidsovereenkomst
3. Voor het invullen van de benodigde structurele formatie zullen werkgevers goed functionerende tijdelijke werknemers en uitzendkrachten bij voorrang in aanmerking laten komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit nadat voldaan is aan de vigerende voorrangsregeling ten behoeve van werknemers jonger dan 27 jaar (artikel 8B lid 4 van de CAO) en parttimers (art 8 lid 2 van de CAO). Werkgevers zullen de formatieberekening met daarin de verhouding tussen de vaste formatie en de flexibele schil bespreken met de Ondernemingsraad, met als doel om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendkrachten zoveel mogelijk een contract voor onbepaalde tijd te kunnen aanbieden.
Openbaar vervoer ervaringsjaren opgebouwd als uitzendkracht bij een Openbaar Vervoer bedrijf worden meegenomen bij de inschaling bij indiensttreding van een werknemer bij een bedrijf vallend onder deze CAO.

Artikel 9 Uitzendkrachten
1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal, naar rato van het aantal gewerkte uren.
2. De artikelen 3 lid 15, 36, 37 en 39 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die werknemers de bij hun functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.
3. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en toeslagen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze CAO.
4. Partijen spreken af elkaar onmiddellijk te zullen informeren wanneer er aanwijzingen zijn dat een bepaald uitzendbureau zich niet (meer) houdt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden. Alsdan zal werkgever een gericht onderzoek instellen en afhankelijk van het resultaat daarvan, passende maatregelen treffen richting het betreffende uitzendbureau. Een dergelijk onderzoek zal binnen 2 weken worden gestart.
De werkgever zal bij inhuur van uitzendkrachten gebruikmaken 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.

Museum cao

Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-9-2020 ttw versie 24-01-2020

5.000 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/94430,,124092,/MV%20CAO%202018-2020_update_1%20januari%202020.pdf

Artikel 6 /Indienstneming en ontslag\

10. Vast en flexibel werk

Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.

N.

Nationale Opera en Ballet
Looptijd: 1-1-2018 t/m 1-1-2020

350 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/7231,,8105,/2018%20-%202019%20cao%20Nationale%20Opera%20en%20Ballet.pdf%20.pdf

Préambule
5. Zelfstandigen
Binnen de Podiumkunsten wordt met regelmaat gewerkt met productie gebonden flexkrachten. Partijen erkennen dat het NO&B niet zonder een zekere mate van flexibele arbeid kan. Deze flexibele schil is noodzakelijk om de artistieke ambities te realiseren en de huidige producties ook in de toekomst veilig te stellen. Dat betekent dat er met enige regelmaat tijdelijk extra mensen en/of expertise ingehuurd moet worden.
Partijen zullen onderzoek doen naar de meest geschikte en transparante afspraken voor flexwerkers die hen de nodige zekerheid en handvatten geven. De fair practice code, die beide partijen onderschrijven en het wettelijke kader vormen de uitgangspunten van de te maken afspraken.
Het onderzoek zal zich richten op de vraag of het toepassen van een cao (die het meest aansluit bij de ambities en mogelijkheden van NO&B) voor flexwerkers via een aparte stichting op sectoraal niveau een mogelijkheid is om (een deel van) de flexibele schil duurzaam te garanderen. Partijen zullen direct na het afsluiten van de cao een aanvang maken met het onderzoek hiernaar. Het onderzoek zal voor juli 2019 zijn afgerond. Na afronding maken partijen nadere afspraken over implementatie van de gemaakte afspraken.

Artikel 23. Salarisregeling
De salariëring van werknemers vindt plaats volgens salaristabel, voor de leden van het Koor is een aparte salaristabel van toepassing, zie bijlage V Salaristabellen NO&B en Koor.
De uitbetaling van salaris geschiedt op of vóór de 26s18 van elke kalendermaand. Op het de werknemer toekomende salaris worden behalve de wettelijk voorgeschreven inhoudingen ook de bedragen ingehouden, die de werknemer volgens de cao verplicht is te betalen. De beloning van uitzendkrachten wordt gebaseerd op de voor de functie toepasbare salarisschalen en toeslagen zoals in deze cao opgenomen (van deze bepaling is melding gemaakt bij SMU).

Natuursteen Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2018 ttw versie 2-7-2018

536 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218249

Artikel 8 UITZENDKRACHTEN
De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal bij de inzet van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van uitzendbedrijven met een SNA-keurmerk. De werkgever vergewist zich daarvan.

Natuursteenbedrijf
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2017
647 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215584

Artikel 4 Buitenlandse werknemers
1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 3 en met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;

van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel wijkt als het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
3. Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze cao.
4. In bijlage 2 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 5 Uitzendarbeid
1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 3 lid 1.
2. Ondernemers mogen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.
3. De werkgever die uitzendkrachten inhuurt moet zich ervan vergewissen dat de uitzendkrachten betaald worden volgens de in de Natuursteensector geldende beloning en vergoedingen zoals geregeld in artikel 41 genoemde functie-indeling en loongroepen, de in artikel 42 genoemde garantielonen en de in artikel 55 genoemde reiskostenvergoeding. Tevens moet worden voldaan aan artikel 82 lid 4. De werkgever zal hierover afspraken maken in het contract dat hij met het uitzendbureau afsluit.

Artikel 6 Onderaanneming
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit deze cao voortvloeiende verplichtingen.

Bijlage 2
Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers, als bedoeld in artikel 4 van deze cao.
4. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers – in het bijzonder voor uitzendbedrijven
Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 5 van deze cao en naar de cao voor uitzendkrachten.

NBBU Vaste Medewerkers Uitzendbureaus
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021

7.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/757941,,649078,/NBBU_CAO_Vaste_Medewerkers_2021.pdf

Artikel 2 DEFINITIES
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
'werknemer':
Degene die in dienst is van de werkgever -niet zijnde de uitzendkracht- voor zover deze werkzaam is op een vestiging van de werkgever en/of daar rechtstreeks toezicht uitoefent en degenen die op de hoofdkantoren werkzaam zijn, ter ondersteuning van de bedrijvigheid van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en/of ten behoeve van arbeidsbemiddeling.

ARTIKEL 35 OPLEIDING EN ONTWIKKELING
7.c. er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de werknemer als:
> interne opleiding op verzoek van de werkgever worden gevolgd en deze betrekking heeft op de specifieke bedrijfsvoering van de uitzendonderneming;

BIJLAGE I FUNCTIEGROEPEN BEHOREND BIJ ARTIKEL 15
Om een richtlijn te bieden voor welke functies binnen een bepaald functieniveau vallen, wordt bij elk functieniveau een aantal functiebenamingen genoemd die zowel op de vestiging als op het hoofdkantoor van de uitzendonderneming uitgeoefend kunnen worden. Deze functiebenamingen zijn geen limitatieve opsomming. Het functieniveau wordt niet bepaald door de functiebenaming maar door de functiekenmerken.

BIJLAGE II LONEN
4. Op nieuwkomers in de uitzendbranche of werknemers die geen ervaring hebben met de specifieke werkzaamheden kan er een inloopschaal toegepast worden met een afleidingspercentage van minimaal 90% van de maandloontabel, met inachtneming van het wettelijke minimumloon en gedurende maximaal twee jaar.

ARTIKEL 7: 668A BW
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Nederlands Horeca Gilde (NHG)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2022 ttw versie 20-01-2020

7.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93262,,122572,/NHG-CAO%202019%20tm%202022-%20herziene%20uitg.%20conform%20WAB%201%20jan%202020.pdf

Artikel 2 - WERKINGSSFEER
1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever.
2. Deze CAO wordt toegepast op werknemers van die werkgever die met zijn hoofdactiviteit te rangschikken is onder de horecabranche en/of catering (daaronder niet begrepen de bedrijven die door de aard van hun werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de contractcateringbranche) en als lid is aangesloten bij het NHG.
Voorts is deze CAO van toepassing op de ingeleende derde (m/v), tenzij deze laatste valt onder de werkingssfeer van een andere CAO.

Toelichting
Sociale partners hebben gesproken over de wettelijke mogelijkheden om aan werkgevers flexibiliteit te geven voor flexwerk en de ketenbepaling.
De vrees bestaat namelijk dat de beperkingen uit de Wet Werk en Zekerheid zullen betekenen dat werknemers eerder hun baan kwijt raken, omdat horecaondernemers geen vaste lonen en vaste contracten zullen willen geven. Het gebruiken van de mogelijkheden om in de cao af te wijken van artikel 7:668a en artikel 7:628 BW levert dus zowel voordeel voor werknemer als voor werkgever op.
Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat van de afwijkingsmogelijkheden alleen gebruik mag worden gemaakt voor concreet in de cao benoemde functies/functiegroepen. Uitdrukkelijk heeft de Minister over de intrinsieke aard gezegd: ‘Zo zal in de horeca de vaste kok niet onder de uitzonderingsmogelijkheid vallen en een bediende die alleen tijdens drukke periodes werkt wel’. Ook is een voorbeeld van een invalkracht genoemd, waarbij uit de aard van zo’n functie volgt dat het om tijdelijk werk gaat. Uit het voorbeeld bij incidentele werkzaamheden (invalkracht in het onderwijs) blijkt dat het soort werk wel structureel kan zijn, maar de mate waarin dit werk voorkomt incidenteel dient te zijn.
De Wet arbeidsmarkt in balans heeft volgens de wetsgeschiedenis tot doel flexwerk te laten gebruiken waar de aard van het werk daar om vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor sociale partners, die hun rol ook hebben gepakt, met aandacht voor de positie van de oproepkracht. Er is in deze cao afgewogen en vastgelegd wat werkgevers en werknemers nodig hebben om hun belangen zo goed mogelijk te dienen. Aan de ene kant bijvoorbeeld beperking van de tussenpoos vanwege terugkerend tijdelijk werk, aan de andere kant versterking van de positie van de oproepkracht met een minder strikte opkomstplicht na oproep en een sterk bekorte opzegtermijn zodat de overstap naar vaster werk eenvoudiger is.

1.1 Intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang met terugkerende tijdelijkheid
In het horecavak is verdisconteerd dat in sommige situaties moeilijk te voorspellen is of en zo ja wanneer er mensen nodig zijn en hoeveel. Denk aan weersverwachtingen voor een terras of op het strand, een evenement waarvan onduidelijk is of en hoeveel bezoekers er komen of een party die (soms last minute) moet worden georganiseerd en waarbij de opkomst onzeker is. Ook valt hier een plotselinge ziekmelding van een collega onder.
In het algemeen gaat het er hierbij om dat de werkgever door van buiten komende omstandigheden buiten zijn macht, juist nog wel of juist niet langer mensen nodig heeft. Bij een inventarisatie blijkt dat dit soort werk zich op drie vlakken voordoet, te weten bij evenementen, strandwerkzaamheden en een algemene categorie invalkracht. In deze situaties is er naar de mening van sociale partners sprake van dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging en verhoging van de ketenbepaling vereist.
Eveneens is er in deze situaties sprake van werkzaamheden van incidentele aard die geen vaste omvang hebben, ook wel te omschrijven als terugkerend tijdelijk werk. De negen maanden voorwaarde uit artikel 18 lid 2 houdt in:

a) elke sector heeft de vrijheid om te bepalen welke functies terugkerend en tijdelijk zijn;
b) het terugkerend tijdelijk werk mag los staan van seizoenen;
c) het terugkerend tijdelijk werk kan hoogstens negen maanden per jaar worden uitgeoefend;
d) als een werknemer aansluitend verschillende functies uitoefent, is er geen sprake van terugkerend tijdelijk werk.

1.2 Functie/functiegroepen
Op de drie vlakken evenementen, strand en invalwerk zijn functies/functiegroepen benoemd waarin de intrinsieke aard/incidentele werkzaamheden zich in de huidige praktijk voordoen. Voor de toepassing van artikel 18, artikel 19 en artikel 30 cao is gekozen voor de volgende functies/functiegroepen:
EVENEMENT
Functiegroep evenementmedewerker: een werknemer die in horeca wordt ingezet voor een speciale, tijd- en plaatsgebonden gebeurtenis die door een initiatiefnemer bewust is gepland en die gericht is op een bepaalde doelgroep, met een bewust gekozen vorm.
Functies: evenementkok, evenementmedewerker keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, -garderobe, -techniek.
STRAND
Functiegroep strandmedewerker: een werknemer die in strandhoreca wordt ingezet, bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, strandevenementen.
Functies: strandmedewerker keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, -strandbedden.
INVALKRACHT
Functiegroep invalkracht: een werknemer die in horeca op afroep wordt ingezet bij van buiten komende omstandigheden buiten de macht van de werkgever, zoals bijv. bij ziekte of andere verhindering van andere werknemers, onverwachte toeloop bijv. vanwege weersomstandigheden of andere plotseling ontstane werkzaamheden, incidentele evenementen.
Functies: invalkracht keuken, -bediening, -spoelkeuken, -algemene dienst, -terras, -garderobe, -techniek.
Onder '-algemene dienst' wordt hierboven verstaan: werkzaamheden in een functie niet zijnde medewerker bediening, kok, medewerker keuken, medewerker spoelkeuken, medewerker terras, medewerker garderobe, medewerker techniek of medewerker strandbedden.

1.3 Toepassing
In de cao is opgenomen dat werkgever en werknemer slechts voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies gebruik kunnen maken van een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten hoogste vier jaar en ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ook wordt alleen voor werknemers in één van de hiervoor genoemde functies de termijn van het loondoorbetalingsrisico verlengd en de tussenpoosregel beperkt.
Tegelijk zijn aan deze oproepkrachten meer rechten toegekend. NHG zal haar leden voorlichten over het gebruik van deze functies en zal erop wijzen dat een werkgever die zich niet houdt aan deze cao-bepaling juridische risico's zal lopen.
Elke medewerker heeft namelijk het recht om zijn werkgever aan te spreken op overtreding van de cao, met alle gevolgen van dien.

1.4 Anti-misbruikbepaling
De sociale partners benadrukken dat misbruik van deze afwijkingsmogelijkheid niet is toegestaan. Het ten onrechte betitelen van een werknemer in een functie uit bijlage 1 dan wel ander oneigenlijk gebruik met als doel het creëren van extra flexibiliteit, is verboden. Alleen als de werknemer op basis van objectieve maatstaven ingedeeld kan worden in een functie als vermeld in bijlage 1, is toepassing van artikel 18 lid 1 geoorloofd.
In het geval de werkgever misbruik maakt van de afwijkingsmogelijkheid, leidt dit ertoe dat de arbeidsovereenkomst bij voortduren na de reguliere periode van 36 maanden met desbetreffende werknemer wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

1.5 Evaluatiebepaling
Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de werking van de afwijkingsmogelijkheden evalueren, of zoveel eerder als één van de partijen dat wenselijk vindt.

Nederlandsche Apparatenfabriek Nedap
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020

577 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/779413,,649527,/CAO%202019%202020.definitief.pdf

2.1 Positie van uitzendmedewerkers
Nedap zal de inzet van uitzendmedewerkers tot het minimum beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal overleg worden gevoerd met de OR.
Nedap zal alleen gebruikmaken van ABU aangesloten uitzendbureaus.

Nederlandse Orkesten Bijzondere bepalingen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 12-8-2020

Aantal werknemers nog onbekend
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/623288,,639691,/Cao%20Nederlandse%20Orkesten%20Bijzondere%20Bepalingen%202020.pdf

Preambule
Deze Cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen geldt naast de andere cao's die gelden voor de leden van de VvNO en de VSR. De cao is van toepassing op de ondertekenende orkesten en op hun werknemers, alsmede op de Stichtingen Remplaçanten van Nederlandse Orkesten aangesloten bij de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten en hun werknemers. Deze cao is tot stand gekomen om voor de remplaçanten die in dienst zijn van de aan de orkesten gelieerde stichtingen, gebruik te kunnen blijven maken van de aanwijzing van de functie van remplaçant in dienst bij de door de Nederlandse orkesten opgerichte Stichtingen Remplaçanten of het Muziekcentrum van de Omroep, waarvoor de ketenbepaling buiten toepassing is verklaard in de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter (Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 juni 2015, 2015-0000159867). Door deze aanwijzing kan op grond van het bepaalde in het achtste lid van artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, artikel 668a voor de remplaçanten bij collectieve arbeidsovereenkomst buiten toepassing worden verklaard. Dit is steeds gedaan in de Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten. De inzet van remplaçanten in orkesten sluit aan op de intrinsieke aard van de arbeidsmarkt in de orkestensector. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat met de verruiming van de mogelijkheid om tijdelijke contracten aan te gaan met remplaçanten, de vaste formatie van het orkest wordt aangetast. De inzet van remplaçanten is en blijft gericht op vervanging en versterking van het orkest en/of koor.
Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) van toepassing. De regering wil met de Wab de kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten kleiner maken. Oproepkrachten en payrollwerknemers hebben meer zekerheid gekregen. Payrollkrachten hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener. Door de Wab kwalificeert de inleen van remplaçanten door de orkesten vanuit de aan de orkesten gelieerde stichtingen, op grond van de artikelen 1 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) per 1 januari 2020 als payrolling.
Op grond van het bepaalde in het vijfde lid van artikel 692a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, kan dan vanaf 1 januari 2020 alleen nog worden afgeweken van artikelen van driekwart dwingend recht, als in deze afwijking is voorzien in de cao die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.
Daarom is in deze cao de afwijking van artikel 668a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek opgenomen zoals die geldt voor de remplaçanten. Op grond van deze cao-bepaling kan de afwijking steeds in de payrollovereenkomst worden opgenomen. Naast de remplaçanten in dienst van de stichtingen, geldt de cao-bepaling ook voor de remplaçanten in dienst van de Stichting Omroep Muziek (SOM).
Artikel 8a van de Waadi bepaalt ook dat payrollkrachten met ingang van 1 januari 2020 recht hebben op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Dit met uitzondering van pensioen, waarvoor geldt dat er voor payrollkrachten per 1 januari 2021 een adequate pensioenregeling moet zijn. De eisen waar een adequate pensioenregeling aan moet voldoen, zijn opgenomen in een nieuw artikel 1a:1 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, dat op 1 januari 2021 in werking treedt.
De stichtingen moeten de remplaçanten schriftelijk of elektronisch melden welke cao of arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8a van de Waadi van toepassing zijn.
Deze Cao bevat eveneens een bepaling inzake annulering van (delen van) producties en/of podiumactiviteiten, welke bepaling per 1 juli 2020 artikel 5 van de Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten vervangt. De bepaling is een vertaling van de vergelijkbare bepaling in de Cao Nederlandse Orkesten naar de situatie van de remplaçanten.

Artikel 4 Pensioen

Voor de arbeidsvoorwaarde pensioen geldt op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans dat voor payrollkrachten per 1 januari 2021 een adequate pensioenregeling van kracht moet zijn. De eisen waar een adequate pensioenregeling aan moet voldoen, zijn opgenomen in een nieuw artikel 1a:1 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, dat op 1 januari 2021 in werking treedt. Partijen bij deze cao treden over een eventuele aanpassing van de pensioenregeling nader in overleg.

Nederlandse Poppodia en -Festivals
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

1.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67649,,82030,/CAO%20Nederlandse%20Poppodia%20en%20-Festivals%202019-2020%20ondertekend%20op%2019%20juli%202019.pdf

7 – Personeelsplan

4. Indien er sprake is van een reorganisatie, dat wil zeggen een wijziging in of van de organisatie(structuur), die ingrijpende gevolgen heeft voor 10% van de medewerkers (loondienst, uitzendkrachten, payrollers), zal de werkgever dit melden aan de bij de cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisatie. Voor de grote en zeer grote podia geldt een grens van 5%. Voor de indeling van grootte wordt de indelingssystematiek van de cao gehanteerd (zie artikel 27.1c).

Nederlandse Universiteiten
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

54.475 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/616583,,638547,/Collectieve%20Arbeids%20Overeenkomst%201%20januari%20-%2031%20december%202020%20webversie%20CAO%20NU.p.pdf

Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschapsen bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Nederlandse Universiteiten Fryske Akademy
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 30-11-2020

3 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/711956,,646834,/CAO%20NU%20Fryske%20Akademy%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Bijlage C Overlegprotocol
Paragraaf 3 Overleg op instellingsniveau
Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

Bijlage E Studies en overige afspraken
Paragraaf 2 Overige afspraken
E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Nederlandse Universiteiten KNAW

Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 30-11-2020

1.400 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/711953,,646836,/CAO%20NU%20KNAW%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Bijlage C Overlegprotocol
Paragraaf 3 Overleg op instellingsniveau
Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

Bijlage E Studies en overige afspraken
Paragraaf 2 Overige afspraken
E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Nederlandse Aardolie Maatschappij NAM
Looptijd: 1-3-2013 t/m 28-2-2015
450 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9475.pdf

Artikel 55 Ingeleende medewerkers
1. Definitie
Ingeleende medewerkers zijn natuurlijke personen die werkzaamheden verrichten in de onderneming van de NAM. Het gaat hierbij niet om medewerkers die in verband met een aannemingsovereenkomst tussen de NAM en een derde partij werkzaamheden verrichten. Ingeleende medewerkers hebben geen dienstverband met de NAM en vallen dus ook niet onder de CAO.
Zonder voorafgaand overleg met de desbetreffende ondernemingsraad mag de NAM ingeleende medewerkers binnen de onderneming geen werkzaamheden laten uitvoeren die gezien de aard van de werkzaamheden eigenlijk door de medewerkers in dienstverband moeten worden verricht. Dit geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet op tijd (gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering) uitgevoerd kunnen worden. De NAM laat ook niet toe dat ingeleende medewerkers deze werkzaamheden langer dan 6 maanden aaneengesloten verrichten.

2. Informatieplicht
Als de NAM ingeleende medewerkers inzet voor werkzaamheden waarvoor op grond van lid 1 hierboven eerst overleg moet worden gepleegd met de ondernemingsraad, dan moet de NAM aan de ondernemingsraad daarover periodiek nadere informatie verstrekken. De NAM zal de ondernemingsraad inlichten over:
a. naam en adres van de uitlener(s);
b. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
c. het aantal ingeleende medewerkers.

Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor Zaaigoed en Pootgrond van Landbouwgewassen (NAK)

Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2020

225 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/76837,,96109,/CAO%20NAK%202019-2020.pdf

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

8. In afwijking van artikel 668a van BW 7 lid 1b, geldt voor alle uitzendkrachten dat de gehele uitzendperiode gezien wordt als één periode.

Nederlandse Gasunie NV
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2021

1.582 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217456

Artikel 24 - Ingeleende arbeidskrachten
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad en zal deze in de gelegenheid worden gesteld zijn visie over de situatie met betrekking tot het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten kenbaar te maken.

Nederlandse Loterij Organisatie
Looptijd: 1-1-2016 t/m 1-1-2017
120 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214801

Werknemer:
Iedere man of vrouw die in dienst is van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Overal waar sprake is van de werknemer, kan voor 'hij' ook 'zij' gelezen worden. Als Werknemer worden niet beschouwd het statutaire bestuur, vakantiewerkers, stagiaires, uitzendkrachten en freelancers. Voor titulair directeuren kan worden bepaald dat onderdelen van de Overeenkomst niet van toepassing zijn.

Nederlandse Universiteiten Plato

Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 5-10-2020

3 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640458,,642723,/PLATO%20-%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

E.15 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

NEDMAG

Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021 ttw versie 26-1-2021

80 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/830973,,651028,/Nedmag%20Cao%202019-2021%20ttw%2006-01-2021%20incl.%20pensioen.pdf

Bijlage V Protocol Werkgelegenheidsbeleid

Nedmag B.V. enerzijds en de vakorganisaties anderzijds verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

3. Werkgever verplicht zich geen arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik te maken, behalve in incidentele gevallen en van zeer tijdelijke aard.

De werkgever is verplicht zich bij het inlenen van uitzendkrachten ervan te verzekeren dat het uitzendbureau conform de cao Nedmag de lonen en toeslagen betaalt en de arbeidstijden hanteert, ongeacht of de uitzendkracht wel of niet vakkracht is en hierover (contractueel) afspraken te maken met het uitzendbureau.

De werkgever zal na het verstrijken van een kalenderkwartaal aan de ondernemingsraad een opgave verstrekken waarin zijn opgenomen de naam van het uitzendbureau, het aantal arbeidskrachten dat via genoemd uitzendbureau werkzaam is geweest bij werkgever in het verstreken kalenderkwartaal, de functies welke genoemde arbeidskrachten hebben vervuld en het totaal aantal dagen waarop door hen is gewerkt.

5. Tweemaal per jaar zal werkgever met vakorganisaties overleg plegen over de algemene gang van zaken en in het bijzonder over de werkgelegenheid.

Werkgever zal over genoemde aspecten schriftelijk voorinformatie verstrekken.

Daarnaast zal informatie worden verstrekt over de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming, evenals over overwerk, uitbesteed werk en ingeleende uitzendkrachten.

NEP Broadcast Services BV en NEP Prographics BV (voorheen Dutchview)
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2018
175 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215477

Artikel 1:2 Gelding van de CAO

4. Op ingehuurde uitzendkrachten en op via payrolling ingehuurde werknemers zijn de voorwaarden en de richtlijnen uit de van tijd tot tijd geldende ABU branche CAO van toepassing. Binnen het kader van de ABU branche CAO is bepaald in welke mate de CAO van toepassing is.

Nestlé Nederland CAO I
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

305 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/935010,,680007,/Nestle%20I%202020-2021.pdf

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever
2.6. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in dienst van de werkgever plegen te worden verricht.
Eén en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemers-bestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.
Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken.
Indien dit onvermijdelijk is, zal de OR conform bovenstaande hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. De uitzend-detacheringsperiode voorafgaand aan een verkrijging van een contract bij Nestlé wordt gezien als 1 schakel binnen de keten van de wet flex en zekerheid. In principe zal de uitzendperiode 1000 uur bedragen. Te rekenen vanaf 1 april 2013 zal diensttijd als uitzendkracht/ gedetacheerde, direct voorafgaand aan indiensttreding bij Nestlé, meetellen bij de bepaling van de diensttijd bij Nestlé (van toepassing op jubilea en diensttijd gerelateerd verlof). Nieuw ingehuurde flex-medewerkers na 1 juni 2014, niet bedoeld als reguliere instroom via een uitzendbureau en niet zijnde vakantiewerkers, ontvangen 3% extra salaris.

Netherlands School of Public Health & Occupational Health (NSPOH)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

99 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/732547,,647774,/2020%2012%2010%20CAO%202020%20.pdf

Artikel 2.6 Arbeid door derden
Bij Inleenkrachten zoals uitzendkrachten en gedetacheerden vindt honorering plaats conform de CAO. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige afspraken uit de CAO.

Netwerkbedrijven
Looptijd: 1-5-2018 t/m 1-5-2021 ttw versie 7-1-2020

14.274 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/90855,,117917,/CAO%20NWb%202018-2021-def.pdf

2.1 Ketenregeling

1. Op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de wettelijke ketenregeling (artikel 7:668a BW) van toepassing.
2. Indien je direct voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst meer dan een half jaar op basis van één of meerdere uitzend- en/of detacheringovereenkomsten bij je werkgever hebt gewerkt, dan tellen die uitzend- en/of detacheringovereenkomsten in het kader van de ketenregeling als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

PROTOCOLAFSPRAKEN

2. Beperken flexwerk

Partijen onderschrijven dat structureel werk in beginsel zoveel mogelijk structureel moet worden ingevuld.

Concreet betekent dit dat partijen op basis van de evaluatie eind 2019:
afspraken maken over doorstroom van een tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband, en een intentieovereenkomst afspreken over het beperken van externe inhuur en uitzendkrachten.

Voor al het werk dat wordt uitgevoerd door arbeidskrachten die geen arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever is de intentie om hen te belonen conform de cao Netwerkbedrijven tenzij dit strijdig is met wettelijke bepalingen dan wel andere cao's. Daar waar de verhouding tussen vaste en flexibele contracten op bedrijfsniveau daartoe aanleiding geeft, gaan werkgever en vakbonden hierover met elkaar in gesprek.

Niacet (voorheen Kemira Chemsolutions BV)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

114 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/711867,,646832,/Niacet%202019%20-%202021%20.pdf

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
11. Werkgelegenheid en uitzendkrachten
a. In het normale contact met de vakorganisatie zal de werkgever de vakorganisatie informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming.
b. In het kader van het streven naar de continuïteit van de onderneming en het behoud van de economisch verantwoorde werkgelegenheid zal de werkgever niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting van de cao in dienst zijn respectievelijk die tijdens de looptijd ervan worden aangenomen dan na overleg met OR en vakorganisatie.
c. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
1. bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming o.a. door natuurlijk verloop, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
2. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het WerkgeversServicepunt c.q. afmelden; daarbij wordt rekening gehouden met het sub 3 bepaalde;
3. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
4. het verrichten van overwerk tot het uiterste beperken; van in enige omvang verricht overwerk zal de OR op de hoogte worden gesteld;
5. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is wordt gebruik gemaakt van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en zal de OR hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisatie hierover inlichtingen te vragen.
6. Het beleid zal erop gericht zijn, zoveel mogelijk werknemers in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aan te nemen. Indien een werkplek gedurende 9 maanden per jaar bezet is, dan wordt deze vervuld door een werknemer met een aanstelling bij de werkgever. Als zich situaties voordoen waardoor van deze regeling afgeweken moet worden, dan wordt hierover vooraf overleg gevoerd met FNV.
7. Uitzendkrachten hebben recht op scholing en worden daarmee dus voor wat betreft opleidingen gelijkgeschaard aan Niacet werknemers.

NN cao (voorheen ING Verzekeren/ING Investment Management)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

6.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/81193,,102984,/CAO%20NN%202019-2020%20DEF%20NL.pdf

1. Mijn Arbeidsovereenkomst

1.1 Doelgroep
De cao geldt voor iedere medewerker die in dienst is van NN en van wie de functie is ingedeeld in de Hay levels (ook salarisschalen genoemd) 8 tot en met 22. Ben je stagiair, vakantiewerker, uitzendkracht of heb je een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever en ben je gedetacheerd bij NN, dan geldt deze cao niet voor jou met uitzondering van het bepaalde in artikel 9.1.

1.4 Arbeidsovereenkomst
Heb je voorafgaand aan je dienstverband bij NN als uitzendkracht bij NN gewerkt, dan geldt de totale uitzendperiode (inclusief onderbrekingen van zes maanden of minder) als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 7:668a lid 1 en 2 Burgerlijk Wetboek).

9.1 Externe medewerkers
NN vergroot haar flexibiliteit door externen in te zetten bij wisselende capaciteitsbehoefte in functies waar iemand relatief eenvoudig op in te werken is. Daarnaast zijn er specialistische werkzaamheden die NN niet (meer) zelf wil uitvoeren en door externen wil laten uitvoeren. Deze flexibiliteit is en blijft nodig om de juiste kwaliteit en kwantiteit te kunnen bieden.
In dat kader hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:
• om te komen tot een toekomstbestendig beleid voor de inhuur van externe medewerkers, zullen partijen gedurende de cao-periode hierover in overleg gaan met de Centrale Ondernemingsraad;
• externe medewerkers zijn belangrijk voor de bedrijfsvoering van NN. Zij worden daar waar mogelijk net zoals interne medewerkers bij de organisatie betrokken;
• met uitzendkrachten die langer dan een jaar bij NN werken worden jaarlijks de resultaten, ontwikkeling en de persoonlijke situatie besproken. NN zorgt ervoor dat jaarlijks een ontwikkelbudget van € 350 aan deze medewerkers beschikbaar wordt gesteld;
• NN zal vanuit haar werkgeversverantwoordelijkheid in beginsel de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruik maken van payroll-achtige constructies.

Nouryon cao Nederland (voorheen Akzo Nobel Nederland)
Looptijd: 1-7-2017 t/m 30-6-2018

168 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/463192,,554775,/20200327%20-%20CAO%20Nouryon%20Nederland%20FINAAL.pdf

5.2 Dienstverband voor bepaalde tijd
Van art. 7:668a lid 2 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.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten
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 arbeidstijd van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinudienst ofwel 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, die niet onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten vallen, mag worden afgeweken van op de Nouryon salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid
Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:
6.1. Periodiek overleg
De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:
6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
o overzicht van het personeelsbudget,
o aanwezig personeelsbestand,
o de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
o bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
o ingeleende arbeidskrachten,
o overwerk,
o gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten
6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, ofwel 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.
6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Nouryon 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.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

Nouryon cao Hoger Personeel (voorheen AKZO NOBEL Nederland Hoger Personeel)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2020

2.097 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/463246,,554773,/20200327%20-%20CAO%20Nouryon%20Hoger%20Personeel%20Nederland%20FINAAL.pdf

5.2 Dienstverband voor bepaalde tijd
Van art. 7:668a lid 2 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.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten
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 arbeidstijd van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinudienst ofwel 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, die niet onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten vallen, mag worden afgeweken van op de Nouryon salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid
6.1. Periodiek overleg
De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:
6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
o overzicht van het personeelsbudget,
o aanwezig personeelsbestand,
o de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
o bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
o ingeleende arbeidskrachten,
o overwerk,
o gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten
6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, ofwel 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.
6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Nouryon 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.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

Nouryon Chemicals (voorheen Akzo Nobel Chemicals)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2020
1.362 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/463141,,620521,/20200327%20-%20CAO%20Nouryon%20Chemicals%20FINAAL.pdf

5.2. Dienstverband voor bepaalde tijd
Van art. 7:668a lid 2 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.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten
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 arbeidstijd van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinudienst ofwel 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, die niet onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten vallen, mag worden afgeweken van op de Nouryon salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 6 Werkgelegenheidsbeleid
Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:
6.1. Periodiek overleg
De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:
6.1.1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
o overzicht van het personeelsbudget,
o aanwezig personeelsbestand,
o de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
o bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
o ingeleende arbeidskrachten,
o overwerk,
o gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

6.5. Ingeleende arbeidskrachten
6.5.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, ofwel 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.
6.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Nouryon 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.

Periodiek zal kritisch worden gekeken naar de toepassing van dit artikel op de verschillende locaties. De analyse zal in het periodiek overleg met de werknemersorganisaties worden besproken. Het resultaat en de conclusies zullen met de werknemersorganisaties worden gedeeld.

6.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

6.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 6.5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

6.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

Nouryon Coatings (voorheen Akzo Nobel Coatings BV)
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-12-2020
1.118 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9353.pdf
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216411
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217475
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/455919,,515075,/Deel%20B%20CAO%20AkzoNobel%20Coatings.pdf

5.2 Dienstverband voor bepaalde tijd
Van art. 7:668a lid 1 aanhef jº 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.

Artikel 2 Beloning van inleenkrachten
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 volcontinudienst 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 AkzoNobel salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 5 Werkgelegenheidsbeleid
Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:
5.1. Periodiek overleg
De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:
5.1.1. 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.

5.5. Ingeleende arbeidskrachten
5.5.1. 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.

5.5.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen AkzoNobel 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.

5.5.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
5.5.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

5.5.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

NS – Nederlandse Spoorwegen

Looptijd: 1-10-2017 t/m 31-3-2020

15.800 werknemers

http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218572

Bijlage 5. Klachtenregeling

1. Definities

Werknemer: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Onder deze definitie vallen ook oproepkrachten en uitzendkrachten. Voor zover het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen zijn de bepalingen van deze regeling ook van toepassing op stagiaires.

10 CAO Sociale Eenheid NS

3 Uitlenen personeel

1. Uitlening van werknemer aan een niet tot de Sociale Eenheid NS behorende onderneming waarvan een onderdeel van de Sociale Eenheid NS aandeelhouder is, is toegestaan. Hierbij blijft deze CAO, met zijn bijlagen en de van toepassing zijnde bedrijfs-CAO, voor werknemer gelden. Afwijken van dit lid is mogelijk als CAO-partijen dit overeenkomen dan wel, bij gebreke aan overeenstemming tussen partijen, werknemer daarmee instemt.
2. Uitlenen van werknemer aan een andere onderneming dan in lid 1 bedoeld is mogelijk als werknemer daarmee instemt.

Bijlage 9 Werkgelegenheid en flexibiliteit

Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van de CAO wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien werknemers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om werknemers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Voor structureel werk worden in beginsel vaste werknemers ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke werknemers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke werknemers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

Bijlage 12 Duurzame inzetbaarheid

Flexpools voor niet-roostergebonden werknemers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de werknemers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).
NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.
Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

Bijlage 13 CAO-akkoord 2017-2020: Samen bouwen aan één gezond NS

2.2.3. Flexpools voor niet-roostergebonden medewerkers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de medewerkers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al

verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).
NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.
Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

5 Werkgelegenheid
5.1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen
NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van de CAO wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien medewerkers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Voor structureel werk worden in beginsel vaste medewerkers ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke medewerkers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke medewerkers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige medewerker of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

Nufarm BV
Looptijd: 1-8-2014 t/m 31-7-2015
45 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213462

5.4. Dienstverband voor bepaalde tijd
Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden. Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
Van artikel 7:668a lid 1 aanhef 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 artikel 7:690 BW.
Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.

Bijlage 1. Protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid
1. Periodiek overleg
De vakvereniging zal periodiek door het Management worden ingelicht over:
- 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.
- de gang van zaken bij Nufarm B.V.
- de toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

4. Ingeleende arbeidskrachten
4.1. Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht bij Nufarm B.V. zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
4.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij Nufarm B.V. moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen door eigen personeel worden uitgevoerd met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaam-heden 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.
4.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
4.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, voor wie op grond van het gestelde in 4.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);

- aard en geschatte duur vaan de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

4.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

NUFFIC (cao Nederlandse Universiteiten)

Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020

410 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/627306,,640501,/CAO%20NU%20-%20NUFFIC%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

E.15 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

NXP

Looptijd: 1-10-2018 t/m 31-8-2020

2.350 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/52246,,57762,/130.HRBA.0246a%20NXP%20CAO%201%20oktober%202018%20-%2031%20augustus%202020.pdf%20.pdf

A r t i k e l 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan;

Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.

Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

O.

OCI Nitrogen BV
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

450 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603300,,627831,/OCI%20Nitrogen%20cao.pdf

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
De werkgever draagt binnen OCI Nitrogen B.V. zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad geen werkzaamheden op aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, indien deze werkzaamheden, conform formatie en personeelsbudget, 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 werkcon-dities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

Odfjell Terminals (Rotterdam)
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2018
290 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_234959.pdf

Artikel 24 – Werkgelegenheid
24.9 Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
24.12 Voor de inhuur van werkzaamheden geldt een maximaal percentage van 15% van de vastgestelde organieke sterkte zoals benoemd in artikel 24.3
Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen periodiek overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (onder andere NEN 4400 en VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen.

O-I Manufacturing Netherlands BV O-I Sales and Distribution BV en European Group BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2020

612 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640412,,642697,/O-I%202018-2020.pdf

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever
1. a. Er zullen geen werknemers in dienst worden genomen of in dienst gehouden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is vastgelegd.
b. Inleenkrachten vallen onder de ABU-cao. Qua beloning (en beloningsmethodiek) zullen in afwijking van de in deze cao vermelde bedragen de O-I salarisschalen van kracht zijn. Gedurende een inleerperiode (de eerste 6 aaneengesloten maanden bij volledig rooster) zal een salaris betaald worden wat 5% lager ligt dan de O-I salarisschaal. Na deze periode vervalt de korting. Uitzendkrachten komen niet in aanmerking voor de uitkering als bedoeld in artikel 7 lid 1 (gratificatie).
5. a. Er zullen slechts dan werknemers van derden worden ingeleend, indien het waarborgen van een goede bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt.
b. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van de diensten van erkende uitzendbureaus.

Oiltanking Amsterdam
Looptijd 1-1-2017 t/m 31-12-2019
115 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217319

Artikel 24 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal eenmaal per jaar met de vakverenigingen overleg voeren. De vakverenigingen ontvangen daartoe gegevens van vertrouwelijke aard over personeelsbezetting, mutaties en werving.
2. Belangrijke voorgenomen beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid zullen aan de vakverenigingen worden gemeld.
3. Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
4. Partijen gaan ervan uit, dat de werkgever het uiterste zal doen om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
5. Het beleid van de werkgever is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen medewerkers kunnen worden uitgevoerd. Werkzaamheden die niet tot de kernactiviteit van de onderneming gerekend worden, zijn onder meer: kantine-exploitatie, bewakingsdienst, schoonmaakdienst, nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden, schoonmaken van tanks, specialistische inspectie, schilderwerken van grote omvang.
6. Tijdens de uitzendperiode wordt ingeleend personeel betaald conform de salarisschaal van deze cao. Het percentage ingeleend personeel mag niet hoger zijn dan 20% van het vaste personeel. Bij Oiltanking Amsterdam zijn 101 medewerkers waarop deze cao van toepassing is met een vast dienstverband in dienst (peildatum 1 januari 2017).

Artikel 28 Inhuurkrachten

Gedurende de looptijd van deze cao, of zo snel mogelijk daarna, zullen partijen overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (onder andere de toepassing het VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen; dit zal worden vastgelegd in een gedragscode. Ingehuurd personeel voor tijdelijke projecten vallen niet onder dit artikel. Naast deze code zal Oiltanking Amsterdam 80% van de medewerkers een vast arbeidscontract hebben en 20% ingehuurd kan worden om de pieken op te vangen. Deze inhuur/uitleen bedrijven dienen een cao te hebben afgesloten met de vakbond. De functie van operator all round continudienst kan niet worden ingehuurd maar dient vervangen te worden binnen de onderneming.

Olam Cocoa (voorheen ADM Cocoa)
Looptijd 1-4-2020 t/m 31-3-2021

366 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938274,,681915,/Definitieve%20cao%20Olam%202020-2021.pdf

Artikel 6 Werkgelegenheid
1. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verband houdende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.
In dit verband zal de werkgever tenminste twee maal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag. Werkzaamheden gerelateerd aan de kernactiviteiten van de werkgever komen in beginsel toe aan werknemers van de werkgever. Indien er plannen zijn om extra activiteiten uit te besteden, zal dit eerst met de werknemersverenigingen worden besproken.

Artikel 10 Indiensttreding en opzegtermijn
4. De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.

BIJLAGE VI RVU regeling
Deelname
Deelname aan deze regeling staat open voor alle werknemers in dienst van Olam Cocoa BV die:
- tenminste 10 jaar ononderbroken in dienstbetrekking werkzaam zijn bij Olam Cocoa BV. De diensttijd van de werknemer, die, direct voorafgaand aan het dienstverband met Olam, als uitzendkracht heeft gewerkt in dezelfde functie waarin hij bij Olam in dienst is getreden telt mee voor het bepalen van de 10 jaarperiode indien en voor zover sprake is van opvolgend werkgeverschap; en
- binnen 36 maanden zijn of haar AOW leeftijd bereikt.
Deelname aan de regeling vangt niet eerder aan dan de dag waarop de werknemer in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment waarop de AOW leeftijd is bereikt.

BIJLAGE V 80/95/100 regeling
5. De werknemer dient de laatste 10 jaar voor deelname aan de regeling onafgebroken bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) te hebben gewerkt op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 sub c cao , waarbij de periode dat onmiddellijk voorafgaand aan het dienst-verband is gewerkt als inleenkracht wordt meegerekend (waarbij onderbrekingen van korter dan drie maanden als gewerkte tijd worden meegerekend).

Omroeppersoneel
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

5.337 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908846,,654063,/NPO%20CAO%202019-2021.pdf

ARTIKEL 13: SALARISVASTSTELLING
6. a. Payrollmedewerkers die na 1 januari 2020 werkzaam zijn op basis van een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW (inwerkingtreding 1 januari 2020) bij de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, met uitzondering van pensioen.
Vanaf 1 januari 2021 hebben deze payroll medewerkers recht op een adequaat pensioen.
b. Uitzendkrachten ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijks toeslagen plus vakantietoeslag en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheidsdiensten) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.
c. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
a) het naar tijdruimte vastgestelde loon;
b) deeltijdfactor (fulltime factor = 36 uur per week);
c) vaste toeslagen;
d) trendmatige loonstijging(en);
e) periodieke loonstijgingen.
d. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht die in dienst is van het uitzendbureau mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.
e. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage VI bij de CAO) van het uitzendbureau of de payrollorganisatie ervan vergewissen dat de sub a, b en sub c bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau of de payrollorganisatie worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zetten uitzend- of payrollkrachten.

Bijlage VI Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf

Doel
Middels deze verklaring willen CAO-partijen uitzendkrachten en payroll-medewerkers die via een uitzendbureau/payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever die valt onder de CAO voor het Omroeppersoneel de zekerheid geven dat zij conform artikel 13 lid 6 CAO in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen ontvangen als werknemers, die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.

Verklaring werkgever
De werkgever is verplicht om artikel 13 lid 6 van de CAO strikt na te komen en verklaart hierbij de juiste gegevens aan het uitzendbureau/payrollbedrijf ter beschikking te stellen.

Verklaring uitzendbureau/payrollbedrijf
Het uitzendbureau/payrollbedrijf verklaart hierbij dat alle arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 13 lid 6 sub a en b CAO voor het omroeppersoneel, zoals deze door de werkgever aan hem zijn doorgegeven, volledig en correct zullen worden uitbetaald aan de door hem bij de werkgever ter beschikking gestelde uitzendkrachten/payrollmedewerkers.

Informatie aan uitzendkracht/payroll-medewerker
De werkgever zal de uitzendkracht/payroll-medewerker verwijzen naar de vindplaats van de CAO voor het Omroeppersoneel, alsmede de bij de werkgever geldende bedrijfsregelingen op intranet. Het uitzendbureau/payrollbedrijf zal aan de uitzendkracht/payroll-medewerker schriftelijk de financiële afspraken overhandigen alsmede een kopie van onderhavige

getekende verklaring (dan wel verwijzen naar de vindplek op het intranet van het uitzendbureau/payrollbedrijf).
Omroepwerkgever Uitzendbureau/Payrollbedrijf
. . . . . .
. . . . . .
Naam, functie naam, functie
Datum. . . . . Datum. . . . . .
. . . . . .

Onderwijsadviesbureaus

Looptijd: 1-1-2019 t/m 1-2-2020

539 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93959,,123447,/190045%20CAO%20OAB%202019%20022020%2009042020.pdf

Hoofdstuk 0 Gebruikte begrippen in de CAO

In deze CAO wordt verstaan onder:

Uitzendkracht : de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Artikel 9 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en flexibele arbeidsovereenkomsten

5. Uitzendkrachten kunnen worden ingezet voor incidentele werkzaamheden. Bij het vaststellen van het uurloon is het referentiegebouw als beschreven in artikel 20 van toepassing.

Onderwijsbureau Twente (voorheen OBT)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

105 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/69350,,85395,/Getekende%2C%20definitieve%20CAO%202019-2021.pdf

2. 17 Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk conform 7:690 BW e.v. in geval van:
a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
c. kennelijk onvoorziene omsta ndigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functi es in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.

ONS Middelbaar Onderwijs
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-12-2018

6.700 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218289

PREAMBULE
Met deze cao worden de volgende doelstellingen nagestreefd:
 Het maken van afspraken die recht doen aan het belang van het blijven bieden van perspectief op structureel werk aan werknemers enerzijds en de behoefte aan flexibiliteit in het organiseren van het onderwijs anderzijds. Uiteindelijke inzet van cao-partijen is een verdere reductie van inleenconstructies.

B3 Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten
1 De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zoveel mogelijk voorkomen en derhalve:
 geen gebruik maken van "nul-uren contracten";
 slechts bij uitzondering een zogenaamd "min-max contract" hanteren;
 een terughoudend beleid voeren in de aanbieding aan een zelfde werknemer van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
2 Indien de werkgever onderwijzend personeel via een uitzendbureau1 wil inhuren dan is dit alleen mogelijk gedurende een periode van maximaal 6 weken in geval van korttijdelijke:
a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling. Voor wat betreft het werkverdelingsbeleid geldt voor uitzendkrachten in het onderwijzend personeel een inzet voor maximaal 26 lessen per week, uitgaande van een les van 50 minuten. Per les per week heeft de werknemer 75 minuten beschikbaar inclusief vooren nawerk.
4 De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in de voorgaande leden te bedingen in de uitzendovereenkomst die met de uitlenende instantie wordt gesloten.

Oordt Portionpack BV Van

Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

115 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908391,,653218,/Oordt%20the%20Portion%20Company%20van%202019%20-%202021.pdf

6 Functie-indeling en toepassing salarisschalen

6.9 Beloning uitzendkracht

Een uitzendkracht heeft recht op dezelfde beloning als een werknemer die in dienst is bij de werkgever.

Open Teelten
Looptijd: 1-8-2017 t/m 29-2-2020 ttw versie 25-6-2020

32.695 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603069,,627512,/cao%20open%20teelten%20per%201%20juli%202020.docx.pdf

Artikel 1 Werkingssfeer
Lid 1 In deze cao wordt onder werkgever verstaan:
a. Degene die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
Onder open teelten wordt verstaan:
• Plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic. Hieronder valt ook de teelt en vermeerdering die onder glas plaatsvindt in de boomkwekerij;
• Alle (groot-)handelsactiviteiten in de boomkwekerij.
Lid 4 Uitgesloten:
a. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten,
b. Handmatige loonbedrijven en of andere derden, niet zijnde uitzendbureaus, die werkzaamheden in de Open Teelten verrichten zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen bepaald is in Artikel 36.

Artikel 3 Definities
Lid 26 Uitzending:
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. Uitzendkracht: De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld in dit lid onder a, 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.
c. Uitzendonderneming: De natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of overige derde, die een werknemer zoals bedoeld in dit lid onder a, ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.
Lid 28 Inlenersbeloning: Inlenersbeloning: De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal.
b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld.
c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag.
d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, huisvestingskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).
f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
g. Indien er geen werknemers in dienst zijn bij de opdrachtgever in een vergelijkbare functie als de uitzendkracht, wordt voor de vaststelling van de inlenersbeloning uitgegaan van een vergelijkbare functie uit het functiehandboek.

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde-tijd
C. Toepassing
Lid 1 De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in de artikelen 9-A en 9-B kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een

werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.
Lid 2 Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a BW voor de arbeids-overeenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL-werknemer buiten toepassing.

Artikel 36 Uitzendwerk en uitzendkrachten
Lid 1 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 dan wel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
Lid 2 De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning op basis van functie-indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
Lid 3 Indien het uitzendbureau het jaarurenmodel toepast, is hij gehouden om de randvoorwaarden opgenomen in Artikel 13 en Artikel 14 en Artikel 15 toe te passen.
Lid 4 De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen in Lid 1,2 en 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.
Lid 5 In afwijking van lid 2 van dit artikel zijn uitzendkrachten uitgezonderd van toepassing van Artikel 17, Lid 4 van deze cao. Dit op grond van artikel 8 lid 3 WAADI.

Artikel 42 Huisvesting

1	Ruimte en privacy	Norm op basis van
1.5	De bewoners zijn in dienst bij de werkgever zelf en dus niet bij een uitzendbureau of payrollbedrijf. Werknemers die in dienst zijn van een uitzendbureau of payrollbedrijf vallen onder het SNF regime.	cao en certificering

bijlage XXIII Gedetacheerde werknemers (WagwEU)

Tabel 1 overzicht

Onderwerpen WAGA (WagwEU)	Cao-artikelen
e. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 36 Uitzendwerk en uitzendkrachten

Tabel 2: uitwerking van toepassing zijnde bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde leden
Artikel 3: Definities	Alle leden met uitzondering van: lid 3) seizoenarbeider lid 4) piekarbeider lid 6) zaterdaghulp lid 26) uitzendovereenkomst lid 28) inlenersbeloning
Artikel 36: Uitzendwerk en uitzendkrachten	Integraal

Openbaar Vervoer

Looptijd: 1-1-2018 t/m 30-6-2020

12.946 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50846,,56078,/CAO%20OV%2001012018%2030062020%20definitief%20160519.pdf%20.pdf

Artikel 1A (kwaliteitseisen uitzend- en taxibedrijven)

1. 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.
2. Bij uitbesteding van werk aan taxibedrijven, dient het taxibedrijf over tenminste de kwalificatie “voldoende” (ingaande per 1 juli 2015 “goed”) van het Sociaal Fonds Taxi te beschikken.
3. Bij uitbesteding van werk aan besloten busbedrijven, dient per 31 december 2015 het besloten busbedrijf over de kwalificatie “greenfield” van Stichting Organisatie en Ontwikkeling te beschikken.

Artikel 12 (uitzendkrachten)

1.a) De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de bepalingen in de artikelen 3, 9 (voorzover van toepassing)19 en 19A, 20 (niet ATV, maar de uurloonwaarde), 21, 21B, 23, 32, 33 en 33A, 34, 35 (uurloonwaarde), 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 49 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.
2. 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.
3. De werkgever verstrekt desgevraagd toereikende informatie aan de uitzendonderneming over de voor de uitzendonderneming relevante beloningselementen van de met de vakkracht respectievelijk uitzendkracht vergelijkbare vaste medewerker.
4. 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.
5. Alle andere bepalingen uit deze CAO zijn niet van toepassing op vakkrachten/uitzendkrachten.

Artikel 100 (maatregelen tijdens contractsduur)

Werkgroep instroom:
Er zal een paritaire werkgroep worden opgericht die zich specifiek bezig zal houden met de doorstroom van uitzendkrachten, instroom ander nieuw personeel en de instroom van jongeren/BBL-ers binnen de bedrijven op een arbeidsovereenkomst. De werkgroep zal een model ontwerpen, waarbij voor de verschillende doelgroepen voldoende perspectief aanwezig is/blijft op een vaste baan binnen een OVbedrijf.

Gedurende deze contractperiode hebben partijen de volgende operationele afspraak gemaakt. Het is nu al zo dat jongeren (< 27 jaar) rechtstreeks kunnen worden benoemd op formatieruimte die ontstaat door deelname aan de Ouderenregeling 60+ (artikel 20A lid 3). Echter wanneer een jongere (bijvoorbeeld BBLer Sectorplan) rechtstreeks in dienst komt en daarbij een structurele vacature gebruikt die op een andere wijze is ontstaan (bijvoorbeeld door pensionering, uitbreiding van werk), dan zal om verdringing van een uitzendkracht te voorkomen, de eerstvolgende vacature worden aangeboden aan de uitzendkracht, volgens artikel 12.4.
Dit betreft een tijdelijke operationele afspraak/regeling in afwachting van een definitieve afspraak die gemaakt wordt in bovengenoemde paritaire cao-werkgroep.

Werkgelegenheid:
Tijdens deze contractperiode zullen in de sector minimaal 1000 uitzendkrachten/BBL-ers worden aangenomen met inachtneming van de reeds in de cao bestaande afspraken. Monitoring van deze afspraak vindt halfjaarlijks plaats in het overleg tussen partijen.

3.2 Instroom van nieuwe chauffeurs en doorstroom naar vestigingen
De vestigingen worden niet belast met vacatures. Ook worden zij niet belast met opleidings-inspanningen ten behoeve van de instroom en eventuele administratie voor chauffeurs op uitzendbasis. De instroompool is tevens kweekvijver voor nieuw op te leiden chauffeurs. Ook chauffeurs met een klein rijbewijs kunnen instromen. Chauffeurs, die hun opleiding (rijbewijs D en CCV-B diploma) met succes hebben afgerond gaan over naar de functie van grote autobuschauffeur, tenzij zij al eerder ingezet worden op een bus met meer dan 8 personen. Dit met in achtneming van de CAO OV bepaling hieromtrent (verplicht doorgroeipad in 5 jaar, artikel 103 lid 3 CAO OV).

Orgelbouwbedrijf in Nederland
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021 ttw versie 13-5-2019

109 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/49632,,54638,/VON%20cao%202019-2021AM.doc%20.pdf

ARTIKEL 3 - RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER
2. De werkgever zal bij het inlenen van arbeidskrachten van een uitzendbureau alleen gebruik maken van uitzendbureaus die NEN 4400-1 of NEN 4400-2 genormeerd zijn.

ORSIMA
Looptijd: 1-4-2020 t/m 30-9-2021

2.397 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/821449,,650443,/Definitief%20cao%201%20april%202020%20-%2030%20september%202021.docx.pdf

ARTIKEL 5 WERKGELEGENHEID
5. De bedrijven waarvan uitzendkrachten worden betrokken dienen te beschikken over het certificaat NEN-4400. De uitzendkrachten dienen te worden beloond volgens de tussen representatieve organisaties gesloten uitzendcao's. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de uitzendonderneming te bedingen dat de aan hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden beloond volgens tussen representatieve organisaties gesloten uitzendcao's. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming zich aan de overeenkomst houdt.

ARTIKEL 8 ARBEIDSTIJDVERKORTING
2. Van de overeenkomstig lid 1 genoemde 14 door de werkgever aan te wijzen atv-dagen kunnen er maximaal 7 worden opgesplitst in blokken van minimaal 2 uur. De aanwijzing kan geschieden op de dag zelf, doch maximaal eenmaal per dag. Tijdens deze atv-uren mogen er op dezelfde locatie als waar de werknemer werkzaam was, geen inleenkrachten worden/zijn ingezet in een gelijkwaardige en/of uitwisselbare functie. Bij het aanwenden van atv overeenkomstig en het tijdsdeel van de tijd-voor-tijdregeling van artikel 12 lid 2 geldt dat per functiegroep eerst de atv wordt opgenomen.

ARTIKEL 11 LONEN
2. Het uurloon van de werknemer die wordt aangesteld in de groepen 2 tot en met 7 en met wie voor de eerste maal een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, bedraagt gedurende het eerste jaar 85% van het loon genoemd in de loontabel, alsmede voor de uitzendkracht gedurende de eerste twaalf maanden van de uitzendovereenkomst.1 De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming zich aan deze bepaling houdt.

OVET Personeel in de Stuwadoors en Technische Dienst
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2020

70 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218956

BIJLAGE I-IV Onderhandelingsresultaat cao OVET 1 januari 2017 t/m 31 december 2020
Minimale vaste bezetting / inzet flexwerkers
Cao partijen zijn overeengekomen dat op basis van de huidige volumes en klantenpakketten de minimale kern bestaat uit totaal 63 fte. Wanneer volumes met 20% of meer dalen ten opzichte van ijk jaar 2017 en klanten-pakketten substantieel wijzigen zullen partijen over de alsdan ontstane situatie in overleg treden.
Bij inhuur van extern personeel verplicht Ovet zich er zorg voor te dragen dat de beloning van dit personeel conform de Ovet cao en functiegroepen plaatsvindt en zal Ovet toezien op de naleving van deze afspraak.

OWASE-Bedrijven
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

1.200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/905865,,653129,/OWASE%20cao%202020-2021.pdf

Hoofdstuk 2 Verplichtingen van de werkgever
Artikel 2.3 Inzet uitzendkrachten
De werkgever maakt uitsluitend gebruik van uitzendkrachten wanneer werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat ze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig en op de juiste wijze kunnen worden uitgevoerd.
De werkgever overlegt vooraf met de OR wanneer hij gebruik maakt van uitzendkrachten. Vervolgens zal hij de OR daarover periodiek nader informeren.

Artikel 2.5 Regelmatig overleg
Cao-partijen voeren periodiek overleg, waarbij onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:
• algemene gang van zaken ondernemingen;
• ontwikkeling werkgelegenheid;
• scholing/opleidingsbeleid;
• milieubeleid;
• verzuimbeleid/Wet Verbetering Poortwachter;
• deeltijdarbeid;
• aantal uitzendkrachten;
• modernisering van het loongebouw.

Artikel 5.2 Proeftijd
Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden.
De proeftijd is in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.
Er geldt geen proeftijd:
• bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan een half jaar;
• wanneer de arbeidsovereenkomst direct aansluit op een uitzendperiode van ten minste 2 maanden.

Artikel 8.10 Uitzendkrachten
De werkgever moet er bij het inhuren van uitzendkrachten zeker van zijn dat het uitzendbureau:
• conform deze cao de lonen, toeslagen en kostenvergoedingen betaalt;
• de werktijden aanhoudt (het maakt niet uit of de uitzendkrachten vakkrachten zijn);
• hierover (contractueel) afspraken maakt met de werkgever.
Uitzendkrachten die voor de OWASE-bedrijven gaan werken, zullen door de uitzendbureaus geïnformeerd worden over de werktijdenregeling, de inschaling volgens de ORBA-methodiek en de berekening van het uurloon. Werkgever informeert de uitzendbureaus hierover.
Neemt de werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst die al eerder als uitzendkracht voor hem heeft gewerkt, en er is sprake is van opvolgend werkgeverschap dan geldt het volgende:
Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW, als 1 arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.
De werkgever zal een uitzendkracht informeren over de mogelijkheid om via Mobiflex bemiddeld te worden naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Owens Corning Veil Netherlands
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

160 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/934982,,680009,/CAO%20Owens%20Corning%202020%20-%202021_def_ondertek.pdf

ARTIKEL 3 Sociaal beleid
5. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het bestaande werknemersbestand niet tijdig uitgevoerd kunnen worden.
Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag, overwerkvergoeding en arbeidsduurverkorting) worden toegekend als geldt voor werknemer vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 6 in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld. In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven. In Nederland gevestigde uitzendbureaus moeten NEN gecertificeerd zijn. In het buitenland gevestigde uitzendbureaus moeten 4400-1 (of diens opvolger) gecertificeerd zijn. ZZP-ers, payrollers en onderaannemers zullen in principe niet worden ingezet in reguliere functies. Indien dit om moverende reden wel nodig is zal dit met de Ondernemingsraad worden besproken.
6. Scholing
Een opleiding gefinancierd uit het Persoonlijk opleidingsbudget is beschikbaar voor alle medewerkers, vakkrachten en uitzendkrachten welke in het bezit zijn van 2 assessments.
8. Veiligheid, gezondheid en welzijn
d. De werkgever is verplicht iedere inleenkracht op de hoogte te stellen van de veiligheids- en gezondheidsrisico's van de functie die hij/zij gaat vervullen en gaat eerst over tot het inzetten van de inleenkracht indien hij ervan overtuigd is dat de inleenkracht over voldoende inzicht en ervaring beschikt om de werkzaamheden voor zichzelf en collega's veilig uit te voeren. De begeleiding van de inleenkracht vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende.
11. Werkdruk De werkgever is zich bewust van factoren die invloed hebben op de werkdruk en zal maatregelen nemen om de werkdruk te beheersen voor zover dat binnen haar mogelijkheden ligt. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld het aannemen van extra personeel, vervanging van langdurig zieken door uitzendkrachten en het inzetten van flexibel personeel voor tijdelijke projecten. De werkgever realiseert zich dat bij het aannemen van extra/nieuw personeel dit in eerste instantie leidt tot extra druk, echter op langer termijn zal het werkdrukreductie genereren.
Als door medewerkers werkdruk wordt ervaren zal dit kenbaar gemaakt dienen te worden en zal werkgever hier serieus naar kijken en in overleg zoeken naar mogelijke oplossingen.

ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband
2. De werkgever gaat in beginsel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan. Andere arbeidsovereenkomsten worden alleen aangegaan ingeval van tijdelijke en/of piekwerkzaamheden. In deze gevallen kunnen ook uitzend- en/of inleenkrachten worden ingezet.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is.

P.

P&O North Sea Ferries
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 4-12-2020

193 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/716263,,647250,/Een%20artikel%20CAO.pdf

Artikel 3 Inhuren uitzendkrachten
3.1 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten in te huren en als zeevarende(n) te werk te stellen aan boord van een of meer zeeschepen in zijn eigendom of beheer, dan is hij verplicht schriftelijk met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden uit deze collectieve arbeidsovereenkomst op deze uitzendkracht(en) toepast, uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en in eventuele andere bij cao overeen te komen landen uitgezonderd. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt.
3.2 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en/of in eventuele andere bij cao overeen te komen landen in te huren, dan is hij verplicht met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loonen arbeidsvoorwaarden toepast uit de cao die daartoe is overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, in geval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en Werkgever anderzijds. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt.

Panteia
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/938183,,682181,/Panteia%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 2 Werkingssfeer
2.3 Deze CAO is niet van toepassing op de statutair directeur, de directeuren die lid zijn van de directie, uitzend- en detacheringskrachten, vakantiewerkers, stagiairs, afstudeerders en ZZP-ers. Voor de beloning van uitzendkrachten wordt de CAO van uitzendkrachten van de ABU gevolgd.

Papierfabriek Schut BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

50 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/887756,,652693,/Schut%20Papier%20cao%202020%20-%202021%20.pdf

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van
B. Werkgever:
5. Werkgever werkt alleen samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Papierindustrie
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

800 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847580,,651559,/Papierindustrie%202020%20-%202021.pdf

2. Algemene verplichtingen van de Werkgever
i. De werkgever zal er bij het afsluiten van uitzendovereenkomsten op toezien dat de geldende cao wordt toegepast. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus.

ARTIKEL 6. AANVANG/EINDE DIENSTVERBAND
6. Voorafgaande uitzendrelaties
Omdat ziekte niet als onderbreking van het uitzendcontract wordt beschouwd, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaande aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt 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. Daarbij geldt dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

PROTOCOL Lokaal overleg
Tussen de betreffende ondernemingen en de ter plaatse functionerende bestuurder van de vakverenigingen kan overleg gevoerd worden over ondernemingsspecifieke aangelegenheden.
Daartoe behoren ook onderwerpen als het omgaan met flexibele inzet bij het bedrijf en arbeidsmarktontwikkelingen. Indien in dit overleg afspraken worden gemaakt die afwijken van de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de cao of nieuwe afspraken, die gezien hun aard en strekking in de cao zouden behoren te worden opgenomen, zullen deze afspraken ter beoordeling worden voorgelegd aan de met de coördinatie belaste functionarissen van de vakverenigingen ter ene en de directies van de ondernemingen ter andere zijde. Deze afspraken zullen pas geëffectueerd worden als zij te kennen hebben gegeven tegen invoering geen bezwaar te hebben.
Deze afspraken zullen gedurende de looptijd van de cao slechts gelden voor de betreffende onderneming. Bij de verlenging van de cao zal de op ondernemingsniveau tot stand gekomen regeling aan de orde worden gesteld en zal tussen cao-partijen overleg worden gevoerd over de eventuele opname van deze regeling in de cao. Indien hiertoe niet wordt besloten, blijft de betreffende regeling voor de onderneming van kracht.

Gezien de verschillende regelingen op het gebied van pensioen spreken partijen af decentraal afspraken te maken over invoering c.q. wijziging van deze regelingen. Ingeval van lokaal overleg over pensioen is artikel 2.1. niet van toepassing.

Papyrus
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

108 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/58894,,68357,/Papyrus%202019-2020%20definitief.pdf

Protocolafspraken
9. Betaling uitzendkrachten/flexwerkers
Papyrus houdt zich aan de wettelijke bepalingen voor wat betreft ketenwetgeving. Betalingen geschieden op grond van wettelijke verplichtingen en richtlijnen.

Parketvloerenondernemingen
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2017

401 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215810

Artikel 2a Buitenlandse werknemers

3 De werkgever dient zich er van te verzekeren dat de CAO voor wat betreft lonen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag waarop de werkzaamheden aanvangen, van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.

Artikel 3 Uitzendkrachten

1 De werkgever dient zich er van te verzekeren dat er bij inlening van uitzendkrachten gebruik wordt gemaakt van bonafide uitzendbureaus.
Toelichting:
Van een uitzendbureau dat is gecertificeerd volgens de erkenningsregeling NEN-4400 wordt sowieso aangenomen dat het bonafide is.

2 De werkgever zal een uitzendkracht voor een periode van maximaal 3 aaneengesloten maanden -via een uitzendbureau- inlenen.

3 Uitzendovereenkomsten worden -voor toepassing van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW- tezamen beschouwd als één contract voor bepaalde tijd.

Patheon Biologics
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-6-2020

187 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/593276,,626714,/CAO%20Patheon%20Biologics%202019-2020%20-%20Nederlands.pdf

2.1 Looptijd en doelgroep
Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2020 en eindigt van rechtswege op de einddatum zonder dat daartoe enige vorm van opzegging is vereist.
Deze cao is op jou van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met Patheon Biologics.
Deze cao is niet van toepassing op:

- stagiaires en postdoctorale onderzoekers
- uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP-ers
- werknemers met een arbeidsbeperking conform de Participatiewet
- werknemers in de salarisschalen C42 en hoger

Peko Beheer
Looptijd: 1-7-2016 t/m 31-8-2019 ttw versie 20-9-2017
149 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217066

Artikel 2 INHUUR VAN DERDEN
De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die ten minste aantonen dat de bepalingen van deze CAO onverkort worden gevolgd.

PepsiCo Nederland BV v/h Smiths Food Group

Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

185 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603098,,628133,/CAO-boekje%20PepsiCo%202020-2021%20LR-2.pdf

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1.e. De werkgever zal alleen uitzendkrachten te werk stellen waarop de uitzend CAO van toepassing is.

BIJLAGE III Protocol 2019-2021 CAO PepsiCo

Verhouding fix/flex

Er wordt afgesproken dat ten minste 1x per half jaar een periodiek overleg zal worden ingepland waarbij de verhouding fix/ flex verhouding onderwerp is. Dit onderwerp zal ook elk half jaar in OR worden besproken.

Peterson Rotterdam
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2021

35 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571450,,623724,/Peterson%20cao%202019-2021.pdf

Artikel A 9: Te werk te stellen werknemers
a. Peterson Rotterdam B.V. zal in beginsel voor het verrichten van werkzaamheden, beschreven in en vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werkne-mers die in eigen vaste dienst zijn.
Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt. In dit verband wordt verwezen naar de afspraak met SGS met betrek-king tot onderlinge in- en uitleen van werknemers.
b. Bij deze inleen respectievelijk inhuur geldt een prioriteitsvolgorde. In de eerste plaats dient de benodigde capaciteit betrokken te worden van SGS. Indien middels SGS niet of onvoldoende in de behoefte kan worden voorzien, kan inhuur bij een derde plaatsvinden. Ter voorkoming van valse competitie met het eigen vaste personeel, geldt hiervoor als maatstaf dat beloning ten minste plaatsvindt overeenkomstig loonschaal IV d alsmede dat competentie van ingehuurde arbeidskracht wordt gewaarborgd conform Peterson' s ISO17020 accreditatie. Indien Peterson een werknemer zoals bedoeld in dit artikel inzet, zal in de inkoopvoorwaarden van Peterson worden opgenomen, dat de betreffende werknemer beschikt over een pensioenvoorziening. De overeengekomen tariefstelling van Peterson is gebaseerd op het basismaandsalaris conform de functie- en loonschaal van de CAO Peterson Rotterdam B.V., de eventuele schematoeslag en bijdrage in de pensioenvoorziening.

PGGM

Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

1.341 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/630357,,640695,/PGGM%202020.pdf

Preambule cao 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019

Verhouding interne en externe medewerkers

PGGM hanteert als uitgangspunt dat in principe alle werkzaamheden die binnen PGGM worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd.

Hierop kunnen uitzonderingen gemaakt worden indien er sprake is van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van ingeleende krachten, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

PGI Nonwovens

Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

250 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909088,,653917,/PGI%20%20Berry%20cao%20oktober%202019-%20oktober%202021%20def.pdf

Artikel 7A ORBA Functiegroepen/NOK's en bijbehorende salarisschalen

1b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat die gebaseerd is op leeftijd van de werknemer en een schaal voor medewerkers vanaf 21 jaar, met een minimum en maximum die gebaseerd is op individuele beoordeling. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage I.
Bij aanvang van de functie (bij indiensttreding of indien betrokkene in een hogere functie wordt ingedeeld) zal de werknemer direct in bijbehorende schaal worden ingedeeld.
f. Het bepaalde in lid 1 b is van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten, met dien verstande dat voor 'werknemer' gelezen moet worden 'uitzendkracht' en met dien verstande dat in de tweede alinea van lid 1 b niet wordt gesproken over 'aanvang van de functie' en van 'indiensttreding', maar van 'aanvang van de werkzaamheden'.

Bijlage IV Protocolafspraken van deze cao 1-10-2019 tot 1-10-2021

Uitzendkrachten worden beloond conform de PGI Nonwovens B.V. cao. Zij zijn volwaardige Berry medewerkers, ook voor zaken die niet in de cao geregeld zijn zoals een kerstpakket, vakantiecadeau, kerstviering, overwerkbonus, interne opleidingen, beoordelingen en ze krijgen de mogelijkheid lid te worden van de personeelsvereniging.

Studie Duurzame Inzetbaarheid/ flexibiliteit/ beoordelen/ belonen
Er zal een paritaire werkgroep aan de slag gaan die de volgende onderwerpen gaat bespreken:
- Vergroten flexibiliteit: de focus zal liggen op : voorkomen cq terugdringen van overwerk, voorkomen verlofstuwmeren, verhouding vaste- en flexibele medewerkers, alsmede interne opleidings- en doorstroomtrajecten.

Pharmaceutical Research Associates Group (v/h Pharma Bio-Research Group BV)
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

380 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/413037,,494077,/PRA%20Health%20Sciences%20Cao%202019-2021.pdf

Artikel 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
3. Werkgelegenheid
e. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond op basis van de cao voor PRA.

Bijlage V
behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Development Services Netherlands.

Protocol afspraken
1. Wet arbeidsmarkt in balans
• Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. Dit heeft onder andere gevolgen voor de cao-afspraken over flexibele krachten en min-max contracten.

Philip Morris Investments BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-11-2020

291 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/684979,,645827,/Philip%20Morris%20Holland%20BV%20CAO%202020_2021.pdf

Artikel 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN.
2.b. De medewerker, die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van een functie is vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden ingedeeld worden in de naast lagere salarisgroep. In uitzonderingsgevallen kan deze periode verlengd worden tot maximaal één jaar. Een dergelijke afwijking kan alleen plaatsvinden indien het gaat om een eerste arbeidsovereenkomst bij de Werkgever. Een periode die men als flexwerker bij de Werkgever gewerkt heeft, wordt daarbij mede in beschouwing genomen.

Diversen VI FLEXWERKERS
De Werkgever zal flexwerkers die zij direct inleent, vanaf de eerste dag na afsluiting van deze cao, betalen volgens de PMH CAO salaristabel en bijbehorende ploegentoeslagen. Indien een flexwerker langer dan 1,5 jaar activiteiten verricht, komt men in aanmerking voor extra arbeidsvoorwaarden, namelijk:
- een periodiek in de salarisschaal;
- ploegentoeslag wordt betaald over ziektedagen;
- vakantietoeslag wordt betaald over de ploegentoeslag;
- ploegentoeslag wordt betaald over vakantiedagen;

Indien bij aanvang van de werkzaamheden bekend is dat de periode van tewerkstelling de periode van 1,5 jaar zal overschrijden, zullen deze extra arbeidsvoorwaarden vanaf het begin gelden.
In geval van vacatures krijgen flexwerkers bij PMH, bij gelijke geschiktheid en wanneer zij voldoen aan de betreffende functie eisen, een voorrangspositie boven mensen buiten het bedrijf. Zij zullen over vacatures op hetzelfde moment als de vaste medewerkers geïnformeerd worden.
De Werkgever maakt gebruik van maximaal 10% FTE aan flexwerkers op het totaal aantal FTE PMH medewerkers. Werkgever behoeft bij overschrijding van dit aantal instemming van de ondernemingsraad. In het reguliere overleg zal Werkgever 2 maal per jaar de vakverenigingen informeren over het aantal flexwerkers, de duur van hun verblijf bij PMH en op welke functies zij zijn ingezet.

Philips
Looptijd:1-11-2019 t/m 31-10-2020

9.914 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/606672,,631730,/CAO%20Philips%202019%202020%20EINDVERSIE.pdf

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege
b. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.
De periode zoals genoemd in artikel 7:668a lid 1 sub a BW is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn of worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

Artikel 14.10 Decentraal overleg
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, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag.

Picnic e-Commerce
Looptijd: 20-4-2020 t/m 24-4-2022

4.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571662,,623831,/cao%20tekst%20def.pdf

2.3. Meerdere arbeidsovereenkomsten (keten)
Arbeidsovereenkomsten met uitzenders en payrollers tellen niet mee voor het hiervoor genoemde maximum van 4 arbeidsovereenkomsten. De duur van arbeidsovereenkomsten met uitzenders en payrollers, met aftrek van de eerste 12 maanden en pas vanaf 20 april 2020, telt wel mee voor de hiervoor genoemde maximale duur van 2 jaar. Dit alles geldt natuurlijk alleen voor zover het gaat om een opdracht bij de werkgever.

Pillopak
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

110 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/100937,,135389,/PilloPak%20cao%202019%20-%202021.pdf

BIJLAGE V WERKGELEGENHEID
6. De werkgever maakt voor het inhuren van uitzendkrachten alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever zal tenminste twee maal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten. Uitzendkrachten die langer dan 6 maanden voor werkgever werken, zullen worden opgenomen in het opleidingsplan.

Pipelife Nederland BV

Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021
220 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67834,,82349,/DEF%20CAO%20Pipelife%20Nederland%202019-2020%20versie%203.0%2011092019%20wijzigingen%20geaccepteer.pdf

Artikel 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
3. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
b. Het algemeen beleid van de onderneming over het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de OR worden besproken.
c. Onder "ingeleende werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
d. De werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Werkgever zal tegelijk de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. Werkgever zal alleen gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of als de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
5. Wanneer werkgever in de OR aantoont dat sprake is van:
a. aanneming van werk, als de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product;
is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal de werkgever de OR informeren over naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is (zijn) en over aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
6. Als door de werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dan geldt met betrekking tot de beloning van deze uitzendkrachten het volgende. Uitzendkrachten worden in eerste instantie beloond conform de ABU-CAO. Als uitzendkrachten ononderbroken gedurende een half jaar in het bedrijf van werkgever zijn ingezet, dan vindt beloning plaats op basis van het bij de functie behorende schaalsalaris conform de cao Pipelife Nederland B.V., met inbegrip van het bepaalde in artikel 9 lid 3 en 4 van deze cao.
7. a. De werkgever zal de vakorganisaties periodiek informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid, waarbij tevens het aantal uitzendkrachten zal worden betrokken, zoals geschetst in het desbetreffende protocol / diversen van bijlage III bij deze cao.

Artikel 6 INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD
4. Als de werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt en waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a BW veroorzaakt door ziekte en/of wisseling van afdeling, zal de gehele relevante uitzendperiode voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten meetellen als één arbeidsovereenkomst. De werknemer die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Plantion Holding
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-9-2021

147 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/66141,,79769,/CAO%20Plantion%202019-2021.pdf

Artikel 3 Dienstverband
5. In geval van uitzendkrachten dient de hele uitzendperiode voor de toepassing van de ketenperiode te worden aangemerkt als één contract voor bepaalde tijd.

Artikel 20 Vergoeding woon-werkverkeer
Alle medewerkers van Plantion met een vast of tijdelijk contract, die niet de beschikking hebben over een bedrijfsauto of geen gebruik maken van het collectief vervoer hebben recht op een vergoeding woon-werkverkeer. Uitzendkrachten of werknemers die niet in dienst zijn van Plantion hebben dat recht niet.

Artikel 31 Werkgelegenheid
5. Vastgesteld is dat Plantion uitsluitend werkt met NEN4400 gecertificeerde uitzendbureaus.
6. Uitzendkrachten worden vanaf dag 1 beloond volgens de CAO van Plantion. Plantion vergewist zich van een correcte uitvoering.
7. Het beleid van werkgever is te werken met 10% uitzendkrachten op jaarbasis, gemeten in FTE.

Bijlage 4, Regeling woon-werkverkeer
Doelgroep: Alle medewerkers van Plantion met een vast of tijdelijk contract, die niet de beschikking hebben over een bedrijfsauto of geen gebruik maken van het collectief vervoer. Uitzendkrachten of werknemers die niet in dienst zijn van Plantion hebben geen recht op reiskostenvergoeding.

PLb
Looptijd: 1-5-2018 t/m 30-9-2020

11.850 werknemer
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5518,,5514,/CAO%20PLb%202018%20-%202020%20ondertekend.pdf%20.pdf

Artikel 2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst
Van rechtswege
6. Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

2.1.A Flexibele banen
Cao-partijen onderschrijven dat structureel werk in beginsel zoveel mogelijk structureel moet worden ingevuld. Daar waar de verhouding tussen vaste en flexibele contracten op bedrijfsniveau daartoe aanleiding geeft, gaan werkgever en vakbonden hierover met elkaar in gesprek. In dit gesprek worden eveneens de redenen voor de inhuur besproken. Vakbonden, de ondernemingsraad en werkgever hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

2.7 Gedragsregels
2.7.1 Algemeen
7. Jouw werkgever laat alleen uitzendkrachten in zijn onderneming werken als dit nodig is.

Plixxent (voorheen Covestro)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/97993,,130194,/Plixxent%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 6 Werkgelegenheid, sociaal beleid, arbeidsomstandigheden en milieu
13. De werkgever zal voor het inhuren van flexkrachten enkel gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus die opgenomen zijn in het SNA-register.

Pluimveeverwerkende Industrie
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-3-2021 ttw versie 26-5-2020

3.324 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/574010,,625302,/Cao%20pluimvee%20-%20cao%202020-2021%20na%20ttw2%20art%2077%20%20.pdf

Artikel 1 Definities
Uitzendkracht: de persoon die werkzaam is binnen de onderneming van de werkgever en die ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau. Dit uitzendbureau is geen uitleenbedrijf dat een werkgever is in de pluimveeverwerkende industrie (zie artikel 2 en bijlage 1) en valt dus niet rechtstreeks onder deze cao.

Hoofdstuk 5 Gezondheid
Uitzendkrachten: Aan uitzendkrachten worden werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar gesteld door het uitzendbureau. De werkgever ziet erop toe dat de uitzendkrachten binnen zijn bedrijf deze gebruiken.

71 Arbeidsvoorwaarden Uitzendkrachten
De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat op uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden van deze cao worden toegepast. De volgende artikelen van deze cao zijn niet op uitzendkrachten van toepassing:
- Artikel 1 t/m 5
- Artikel 17
- Artikel 20
- Artikel 29
- Artikel 34
- Artikel 36
- Artikel 43
- Artikel 46 t/m 55
- Artikel 57 t/m 68
- Artikel 70 t/m 80
- Bijlage 1
- Bijlage 3
- Bijlage 4

De werkgever en het uitzendbureau nemen in de tussen hun geldende overeenkomst op dat het uitzendbureau de bepalingen van de cao, behalve de genoemde uitzonderingen, volledig nakomt.

Certificering uitzendbureau
De werkgever mag alleen uitzendkrachten inzetten van uitzendbureaus die de NEN-norm 4400-1 of de NEN-norm 4400-2 naleeft en is opgenomen in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid.
Als het gaat om productiepersoneel en daarmee samenhangende administratieve en commerciële activiteiten, mag de werkgever alleen uitzendkrachten binnen de werkingssfeer van deze cao inzetten van uitzendbureaus die het SNA-keurmerk van de Stichting Normering Arbeid hebben. Uitzendbureaus met het SNA-keurmerk die actief zijn in de pluimveeverwerkende industrie zijn opgenomen in het Register van uitleenbedrijven in de pluimveeverwerkende industrie van de Stichting Normering Arbeid.
Deze certificering heeft als doel dat er controle plaatsvindt op de juiste toepassing van arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten die in de sector werken.
Het Georganiseerd Overleg sluit overeenkomsten af met een of meerdere inspectie-instellingen om deze controles uit te voeren bij uitzendbureaus met het SNA-keurmerk die actief zijn in de pluimveeverwerkende industrie. De inspectie-instellingen leggen periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg.

72 Werkgelegenheid

De werkgever en de vakbonden kunnen overleggen over het terugdringen van het aantal uitzendkrachten binnen het bedrijf in combinatie met het vergroten van de interne flexibiliteit.
Als hiervoor afwijkingen van de cao nodig zijn, kan de werkgever hiervoor om dispensatie verzoeken. De volledige procedure voor dispensatieverzoeken is opgenomen in bijlage 3.
De werkgever beperkt het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zo veel mogelijk. Het is niet toegestaan om zgn. nuluren contracten af te sluiten.
De werkgever geeft bij het in dienst nemen van nieuwe medewerkers zo veel mogelijk kansen aan personen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Bijlage 1 Werkingssfeer
Activiteiten pluimveeverwerkende industrie
Deze cao is van toepassing op de werkgever in de pluimveeverwerkende industrie. De pluimveeverwerkende industrie bestaat uit de ondernemingen die zich bezighouden met één of meer van de volgende activiteiten:
- het bedrijfsmatig slachten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen en/of
- het bedrijfsmatig be- en verwerken van pluimvee, wild en/of tamme konijnen en/of
- het bedrijfsmatig vervaardigen van producten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen, voor zover het slachten, het be- en verwerken en het vervaardigen van producten, gemiddeld op jaarbasis berekend, ten minste 3.000 stuks respectievelijk 5.000 kg per week bedraagt;
- uitleenbedrijven (uitzendorganisaties, onderaannemers) die meer dan 75% van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie.
Onder uitleenbedrijven wordt niet verstaan het uitleenbedrijf die aan de volgende cumulatieve eisen voldoet:
a. de bedrijfsactiviteiten van het uitleenbedrijf bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
b. de uitzendkrachten van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven, en
c. het uitleenbedrijf zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, en
d. het uitleenbedrijf is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie, en
e. het uitleenbedrijf is geen paritair afgesproken arbeidspool.
Die onderneming, waarin ook andere activiteiten dan bovenstaande worden verricht, wordt indien meer cao's van toepassing zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.
Op een aantal bedrijven is deze cao niet van toepassing. Deze bedrijven zijn vermeld in artikel 2.

Plukon Poultry Holding BV
Looptijd: 1-1-2020 t/m 13-4-2021

530 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572147,,624331,/Plukon%20cao%202020%202021.pdf

Artikel 4 – Werkgelegenheid
10 a.Werkgever zal geen gebruik maken van afroepkrachten. Van uitzendbureaus zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik gemaakt worden.
b Indien door werkgever personeel wordt ingeleend of werk wordt uitbesteed (direct lijn gebonden arbeid of daarmee samenhangende administratieve en commerciële activiteiten) via een andere organisatie waarop deze CAO of de toepasselijke uitzend CAO niet van toepassing is, zal werkgever zorg dragen dat op de betrokken medewerkers de CAO voor medewerkers in de pluimvee verwerkende industrie zal worden toegepast. Werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inlenen van Nen 4400-1 en Nen 4400-2 en Nen plus gecertificeerde uitzendorganisaties.
Werkgever zal geen medewerkers tewerkstellen via een payroll-bedrijf.
c Jaarlijks wordt per bedrijf een functieplaatsenplan (FPP) opgesteld, gerelateerd aan de marktpositie van de onderneming, op basis waarvan partijen afspraken maken over de gewenste verhouding vaste medewerkers en uitzendkrachten. Het streven hierbij is dat gemiddeld over een jaar maximaal 10% uitzendkrachten per bedrijf wordt ingezet. Aan de vakorganisaties zal per kwartaal het percentage uitzendkrachten en het voortschrijdend gemiddelde over een jaar worden gerapporteerd. Indien dit gemiddelde percentage meer dan 10% bedraagt, zullen de bedrijfsomstandigheden die daartoe geleid hebben, met vakorganisaties besproken worden.
d Plukon streeft ernaar het aandeel uitzendkrachten te maximeren op een percentage dat zal worden geadviseerd vanuit het onderzoek "Sociale Partners voor Duurzame In zetbaarheid" (SPDI).

PO-Raad
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 5-10-2020

70 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640455,,642721,/PO-Raad%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Polytec Plastics (voorheen Voestalpine Polynorm Van Niftrik BV)
Looptijd:1-2-2020 t/m 31-1-2021

260 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/616915,,638732,/Polytec%20Plastics%20NL%20BV%20cao%20definitief%202020_2021.pdf

2.2 Opzegtermijn
Als de medewerker voor hij in dienst trad bij POLYTEC als uitzendkracht bij POLYTEC heeft gewerkt en hij is in die periode ziek geweest, dan tellen deze perioden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit is een afwijking van artikel 668a BW.

8.2 Vakbondswerk
De werkgever zal:
e. het gebruik maken van uitzendkrachten tot het uiterste beperken. Over de inzet van uitzendkrachten zal POLYTEC de OR informeren. Uitzendbureaus moeten NEN- 4400-1-gecertificeerd zijn.

PostNL cao voor PostNL
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022

18.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/730201,,647719,/20201208%20Cao%20voor%20PostNL%202020-2022%20def.pdf

1.2 Werkingssfeer
6. Werk je als uitzendkracht bij de werkgever? Dan ontvang je in afwijking van de toepasselijke cao voor Uitzendkrachten, een salaris en toe(s)lagen volgens deze cao.

Bijlage 4 Duurzaam doorwerken
7. Overige afspraken tussen partijen
1. Herbezetting en werkdruk
De regeling Duurzaam doorwerken mag niet leiden tot verhoging van de werkdruk. In dat kader realiseert werkgever 100% herbezetting van de vrijgevallen contracturen in het kader van deelname aan de regeling Duurzaam doorwerken bij Pakketten & Logistiek. Werkgever houdt bij de herbezetting rekening met de reguliere flexibele schil op de betreffende locatie en bepaalt waar de herbezetting plaatsvindt. De vaste bezetting binnen Pakketten en Logistiek blijft gelijk. Op regelmatige basis informeert de werkgever de medezeggenschap over de voortgang van deze afspraak. Op regelmatige basis informeert de werkgever de medezeggenschap over de voortgang van deze afspraak.

PostNL Pakketten
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-3-2013

Aantal werknemers nog onbekend
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9274.pdf

Artikel 1 Definities
Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen. Als werknemer in de zin van deze cao wordt echter niet beschouwd:
Degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden of minder. Hiervan is uitgezonderd degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heft van 3 maanden waarop het Flexmodel als bedoeld in bijlage 8 van toepassing is verklaard. Degene met wie na de termijn van 3 maanden of minder, anders dan voor vakantiewerk en opvang van piekdrukte, binnen een termijn van 3 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst voor dezelfde werkzaamheden wordt gesloten waardoor de totale duur van de arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden bedraagt, wordt geacht vanaf dat moment werknemer in de zin van de cao te zijn.

Artikel 23 Aard van de arbeidsovereenkomst
2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan al dan niet met toepassing van het Flexmodel (bijlage 8) worden aangegaan. Indien de werkgever in de arbeidsovereenkomst het Flexmodel van toepassing verklaart, geldt het bepaalde in bijlage 8 (Flexmodel). Indien in de arbeidsovereenkomst het Flexmodel niet van toepassing is verklaard, kan tijdens de duur van de overeenkomst of de direct opeenvolgende arbeidsovereenkomst(en) het Flexmodel niet alsnog van toepassing worden verklaard.

Artikel 25 De arbeidsovereenkomst
2 In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:
H de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan; indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan de vermelding of het Flexmodel (bijlage 8) van toepassing is en, voor zover van toepassing, de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 103 Uitzendkrachten
In afwijking van de toepasselijke cao voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao.

Artikel 104 Afroepkrachten
Door de werkgever zal, indien de aard van het werk of de omstandigheden dit noodzakelijk maken, slechts in het uiterste geval tot het inzetten van afroepkrachten worden overgegaan.

Artikel 105 Rapportage medezeggenschap
In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 3 1b van de WOR zal ook aan het bevoegde MZ-orgaan worden gerapporteerd over:
a de gepleegde inventarisatie van aantallen en arbeidscapaciteit van de overeenkomsten, zoals bedoeld in de artikelen 102 (Min/max-arbeidsovereenkomsten), 103 (Uitzendkrachten) en 104 (Afroepkrachten).

Bijlage 8 Flexmodel
Uitgangspunt
In goed overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties is het Flexmodel ontwikkeld. De doelstelling van het Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Artikel 1
De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW in een periode van 36 maanden maximaal 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een minimumduur van 3 maanden overeenkomen.

Artikel 2
Een uitzendkracht zal in het kader van het Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode van 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde MZ-orgaan worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be-)eindiging en omzetting

Artikel 3
Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 4
De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer zal in ieder geval geacht worden te gelden voor onbepaalde tijd indien:
A het dienstverband wordt voortgezet binnen 3 maanden na het verloop van 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
B de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd de grens van 36 maanden overschrijdt.

Artikel 5
In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Postkantoren BV
Looptijd: 1-1-2010 t/m 31-12-2011

1.228 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_6658.pdf

Artikel 96 Uitzendkrachten
1 De werkgever zal alleen uitzendkrachten inzetten indien sprake is van:
 piekvorming in het werk of tijdelijke onderbezetting;
 opeenhoping van werk door onvoorziene omstandigheden;
 een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van de liquidatie van Postkantoren BV.
2 De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inzetten van uitzendbedrijven op wie de CAO voor uitzendkrachten van toepassing is.

PPG Coatings Nederland BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-4-2021

732 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/630561,,640801,/PPG%202019%20-%202021.pdf

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
j. Ingeleende kracht: 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 met wie hij geen dienstverband is aangegaan;

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever
7. De werkgever zal alleen indien de werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruik maken van uitzendkrachten.
De werkgever zal ernaar streven het percentage uitzendkrachten beneden 10% te houden.
Ingeleende arbeidskrachten die langere tijd (langer dan 4 maanden) werkzaam zijn komen in aanmerking voor de basale opleidingen ten behoeve van hun functie. Het loon van ingeleende arbeidskrachten zal worden afgeleid van de loonschaal van bijlage II, die past bij het gestelde eisenniveau.
Uitzendkrachten die 24 maanden als uitzendkracht in dezelfde functie op dezelfde afdeling en dezelfde locatie voor PPG gewerkt hebben, komen in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a BW lid 2 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 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 termijn van artikel 7:668a BW (2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.
Voor de werknemer die als uitzendkracht heeft gewerkt bij PPG, zullen de jaren die hij voorafgaand en direct aansluitend werkzaam was als uitzendkracht mee tellen voor de jubileumuitkering.
De werkgever zal, als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) alsook aan hun arbeidsomstandigheden.
De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming en zal zich daarbij laten leiden door de Arbowet en andere wettelijke regelingen. Ter bevordering van deze veiligheid zal de werkgever in samenwerking met de OR, indien nodig, regelingen opstellen. Alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de OR aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.
De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

BIJLAGE X Overige protocollaire afspraken 2014 - 2015
1. Verkennende studie naar flexibilisering van arbeidspatronen.
Partijen hebben overeenstemming over een verkennende studie naar flexibilisering van arbeidspatronen.

Probleemstelling:
PPG Coatings opereert in Nederland in een sterk concurrerende markt. In het perspectief van beheersing van productiekosten is een van de grote knelpunten de seizoensgebonden

productievraag. Dat wil zeggen de productievraag en productiecapaciteit zijn onvoldoende op elkaar afgestemd met als gevolg een verhoging van productiekosten c.q. verlaging van arbeidsproductiviteit (arbeidskosten per producteenheid). Belangrijkste knelpunt is, dat tijdens perioden van verminderde vraag zogenaamde leegloopuren ontstaan en tijdens de periode van hoge vraag extra kosten worden gemaakt vanwege overwerk en inhuren van extra flexkrachten. De hieruit voortvloeiende productiekosten verzwakken de concurrentiekracht van PPG Coatings. Om deze redenen is een onderzoek naar oplossingsrichtingen gewenst. Voor vakbonden is daarbij van belang dat werknemers over optimale zeggenschap beschikken om hun vrije tijd en werktijden mede te bepalen en dat de nieuwe arbeidspatronen geen negatieve gevolge op het inkomen hebben. Verkenning flexibiliteit in arbeidspatronen: Partijen willen gedurende de looptijd van de cao een verkenning naar mogelijke oplossingen voor bovenstaand probleem, met als doel dat de productietijden c.q. arbeidstijden meer in overeenstemming komen met de (voorspelbare) pieken en dalen in de productievraag, waarbij recht wordt gedaan aan de wensen en behoeften van de werknemers.

Doelstellingen verkenning:
a. Voorstellen ontwikkelen die leiden tot betere afstemming tussen productievraag en productiecapaciteit, waardoor het aantal “leegloopuren” en overwerk wordt verminderd en het inhuren van flexkrachten tijdens perioden van hoge vraag kan worden verminderd.
b. Voorstellen die recht doen aan belangen van werknemers inzake opnemen van vrijetijdsrechten (o.m. vakantierechten en ADV) en behoudt van inkomen en werkzekerheid.
c. Voorstellen waarbij via flexibele inzet van vast personeel, de inzet van flexkrachten kan worden verlaagd en waar mogelijk vaste arbeid kan worden uitgebreid.
d. Voorstellen die verkregen worden via zgn. co-creatie: dat wil zeggen dat door betrokkenheid van werknemers oplossingen worden gezocht die onder het personeel op draagvlak kunnen rekenen.
e. Voorstellen die objectief getoetst kunnen worden aan nader vast te stellen (rand)voorwaarden.

Onderwerpen die bij de verkenning aan de orde komen:
Tijdens de verkenning zal o.m. aandacht worden besteed aan de volgende onderwerpen:
a. Arbeidspatronen op basis van een “jaarurennorm” of andere relevante norm die uit het onderzoek naar voren komt, waardoor arbeidstijden meer afgestemd zijn op (voorspelbare) pieken en dalen in de productievraag. Daarbij zal tevens aandacht zijn voor de samenhangende beloning (ploegentoeslagen en overige vergoedingen). E.e.a. dat een eenduidig systeem van beloning blijft bestaan. Daarenboven is PPG in beginsel bereid, indien het nog vast te stellen voorstel voldoende bijdraagt aan het verbeteren van de kostenstructuur, dan ook te onderzoeken hoe werknemers mee kunnen profiteren van de hierdoor verkregen resultaatsverbetering. (In dit perspectief zal tevens onderzocht worden wat de inkomenseffecten voor werknemers kunnen zijn)
b. Mogelijkheden waarbij werknemers op individuele basis hun vrije tijdsrechten naar behoefte binnen het kalenderjaar waarin ze worden verworven kunnen opnemen, zonder dat dit leidt tot bedrijfsorganisatorische knelpunten. Onder vrije tijdsrechten wordt in deze verstaan:
vakantierechten, ADV en overige vrije tijdsrechten. Een en ander dusdanig dat sprake is van wederkerige flexibiliteit, met voordelen voor onderneming en werknemers)
c. Mogelijkheden die voldoen aan de maatschappelijke ontwikkelingen in perspectief van Duurzame Inzetbaarheid, bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen, wet gelijke behandeling leeftijd en arbeid en individuele keuzes in perspectief van work/life balans. E.e.a. in lijn met het tussen Sociale Partners en Kabinet overeengekomen Akkoord.

Plan van aanpak:
Studiegroep:
Om deze verkenning gestructureerd te laten verlopen is gekozen voor het werken met een studiegroep, bestaande uit:
a. drie personen aangewezen door de vakbonden.
b. drie personen aangewezen door MT PGG.
De studiegroep zal zich laten bijstaan door een arbeidstijdmanagementdeskundige (ATM) van de AWVN.

Taak studiegroep:
De taak van de studiegroep is in eerste aanleg het opstellen van een plan van aanpak inclusief tijdpad, gericht op het realiseren van de opdracht. Op basis van dit plan zal de studiegroep aanvullende werkafspraken maken. Aan het eind van de studie zal de studiegroep aanbevelingen doen welke kunnen leiden tot aanpassing in de cao en of overige personeelsregelingen. Deze taakstelling houdt tevens in dat bij voortgang van verkenning voldoende zorg wordt besteed aan communicatie met belanghebbenden, d.w.z. bewaken van draagvlak. Afhankelijk van de voortgang van dit project komt de studiegroep bij elkaar. E.e.a. gebaseerd op het definitieve plan van aanpak.

Tijdspad:
Uiterlijk halverwege 2015 zal de studiegroep haar aanbevelingen rapporteren.

PQ Silicas BV
Looptijd:1-4-2020 t/m 31-3-2021

220 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/854174,,651713,/PQ%20Silicas%20Cao%202020-2021.pdf

Artikel 1 Definities
s. Inleenkracht: de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

6.2 Aard van de arbeidsovereenkomst
6.2.2 Van artikel 7:668a lid 1 aanhef jº sub b BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeids-overeenkomst worden beschouwd als en voor zover sprake is van uitzendovereen-komsten zoals bedoeld in artikel 7:690 BW (definitie uitzendovereenkomst). In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Artikel 41 Inleenkrachten
41.1 Uitgangspunt
41.1.1 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

41.2 Beloning
41.2.1 Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de cao voor PQ Silicas.
41.2.2 De maandsalarissen 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 5-ploegendienst respectievelijk 40 uur per week voor overige medewerkers. De dienstroostertoeslag wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 21 cao.
41.2.3 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de PQ Silicas salarisschalen gebaseerde beloning.

Artikel 43 Informatie aan ondernemingsraad
43.2
De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de ondernemingsraad over:
- de omvang en redenen van het verrichte overwerk (artikel 17 cao).
- het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen (artikel 33 cao).
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 41 cao).

Primair Onderwijs
Looptijd: 1-3-2019 t/m 31-10-2020 ttw versie 30-11-2020
144.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/703792,,646806,/Def%20cao%202019-2020%20nav%20aanvullende%20afspraken%20.pdf

3.18 Uitzendarbeid
1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
5. a. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede van toepassing op vakkrachten conform artikel 20 Abu cao (cao voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
b. Vakkrachten in de zin van de Abu cao en werknemers op grond van artikel 7: 690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden), 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.
6. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 4 wordt toegepast.

3.30 Arbeidsduur en jaartaak
1. De arbeidsduur in een voltijds dienstbetrekking bedraagt 40 uur per week.
2. Jaarlijks vóór de zomervakantie wordt in overleg tussen de werkgever, de inlenende werkgever en de werknemer, de jaartaak van de werknemer ingevuld, inhoudende de:
a. omvang lessentaak en overige schooltaken conform de kaders van hoofdstuk 2 van de cao en de overige van toepassing zijnde bepalingen van deze cao;
b. omvang en invulling van buitenschoolse taken;
c. beschikbaarheid en weekrooster;
d. invulling vakantieverlof.

3.31 Vakantieverlof
1. De werknemer heeft recht op 428 klokuren vakantieverlof, waarvan 3 weken aaneengesloten in de zomervakantie. Zie artikelen 8.1 en 8.3 van deze cao.
2. De invulling van het vakantieverlof wordt overeengekomen in overleg tussen de werkgever, de inlenende werkgever en de werknemer met inachtneming van het eerste lid.
3. Zwangerschap- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer schort reeds ingepland vakantieverlof op naar een nader te bepalen moment, te bepalen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Statuut Sociaal Beleid
Middelen
In het sociaal jaarverslag komen ten minste de volgende onderwerpen aan bod:
preventie ziekteverzuim;
taakbelasting;
doelgroepenbeleid;
incidentele beloningen;

het gebruik van uitzendarbeid.
Het sociaal jaarverslag wordt beschikbaar gesteld aan partijen van DGO.

Productiegerichte Dierhouderij (voorheen Dierhouderij)
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021 ttw versie 18-3-2021

4.635 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/932154,,679981,/cao%20productiegerichte%20dierhouderij%202021%20ttw%20%2017%20maart%202021.pdf

9.3 Uitzendkrachten
9.3.1 Waar gaat het om?
a. Een uitzendkracht in de zin van deze cao is een natuurlijk persoon die:
- door de werkgever wordt ingeleend om tijdelijk werkzaamheden uit te voeren in zijn bedrijf, onder zijn toezicht en leiding en
- daartoe tegen vergoeding aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld door een uitzendonderneming zoals bedoeld onder b en
- de tijdelijke werkzaamheden uitvoert op basis van een arbeids- of uitzendovereenkomst met een dergelijke uitzendonderneming.
b. Een uitzendonderneming in de zin van deze cao is een natuurlijke of rechtspersoon die een uitzendkracht ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever. Dit kan een uitzendbureau zijn, maar ook een detacheringsbureau of een andere derde.
c. De wet bepaalt dat voor de uitzendkracht de zogenoemde inlenersbeloning geldt. Dit betekent dat de uitzendkracht recht heeft op dezelfde beloning en dezelfde vergoedingen als een werknemer die in dienst is van de inlenende werkgever en werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie. De inlenersbeloning bestaat uit:
- het loon volgens het loongebouw van deze cao;
- de initiële loonsverhogingen, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald;
- periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald.
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
- kostenvergoedingen;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting.

9.3.2 Verplichtingen voor de werkgever
a. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendonderneming de inlenersbeloning toepast.
b. Op termijn leent de werkgever alleen uitzendkrachten in van uitzendondernemingen met een geldig certificaat NEN 4400:1 of 4400:2.
c. De werkgever moet schriftelijk kunnen aantonen dat hij zich heeft gehouden aan de verplichtingen van a en (zodra die ingaat) b. Bijvoorbeeld door de uitzendonderneming in de overeenkomst met de werkgever te laten verklaren dat die daaraan voldoet.

10.3 Voor wie geldt de cao?
10.3.1 Bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij
a. Deze cao geldt voor de werkgever en de werknemer in de sector bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij.
b. Onder bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt verstaan:
- melkveehouderij: het (op)fokken van kalveren en/of het houden van koeien voor het verkrijgen van de melk;
- varkenshouderij: het houden en opfokken van varkens (biggen, zeugen en beren) voor de productie van vlees;
- pluimveehouderij inclusief broederijen: het (op)fokken, vermeerderen en houden van gevogelte voor de productie van eieren en vlees; onder broederij wordt verstaan het uitbroeden van broedeieren, het (op)fokken van kuikens en/of het exporteren van eendagskuikens en eieren.
c. Bedrijfsactiviteiten bestaan 'in hoofdzaak' uit activiteiten zoals bedoeld onder b als de daarbij betrokken werknemers samen goed zijn voor meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen het bedrijf.
d. Dit totaal aantal arbeidsuren binnen het bedrijf is inclusief de uren die uitzendkrachten in de zin van deze cao en overige derden aan deze activiteiten besteden.

ProfCore Outsourcing
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-12-2021
50 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216293

Artikel 38 Jubileumregeling
38.2 Overgangsregeling:
Medewerkers die tot en met 2023 in aanmerking zouden komen voor een 30-jarige jubileumuitkering (conform oude jubileumregeling) krijgen deze uitkering toch uitbetaald. Medewerkers die tot en met 2023 in aanmerking zouden komen voor een 25-jarige jubileumuitkering ontvangen een half maandsalaris over het laatst geldende basissalaris conform inlenersbeloning, eventueel vermeerderd met de laatst geldende ploegentoeslag. Zij hebben al conform de oude jubileumregeling een uitkering ontvangen bij hun 20-jarig dienstjubileum.

Promens Deventer BV
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-5-2020
140 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/588276,,626408,/Promens%20Deventer%202019%20.pdf

Artikel 18 UITZENDKRACHTEN
1. De werkgever kan slechts gebruik maken van uitzendbureaus, indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.
De werkgever heeft de intentie om het inzetten van uitzendkrachten te beperkten tot pieken en vakantieperiodes. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond volgens de cao van Promens Deventer, waarbij voor de beloning aangesloten wordt bij de formulering uit de ABU-cao (inlenersbeloning; schaalsalaris, arbeidsduurverkorting, reiskosten, verschoven uren, jaarlijkse periodieke verhogingen, ploegentoeslag alsmede toeslagen voor overwerk).
2. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillenden uitzendovereenkomsten, die als gevolg van ziekte zijn ontstaan, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt.
3. De werkgever maakt alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus voor het inlenen van uitzendkrachten.
4. 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 perioden voor de toepassing van artikel 7:668a BW als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt. Dit voorzover de duur van een half jaar niet wordt overschreden.

Promens Zevenaar BV

Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-9-2020

200 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/602763,,627115,/Promens%20Zevenaar%20cao%202019%20-%202020%20definitief.pdf

Artikel 5 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. De overeenkomst kan worden aangegaan:
a. voor onbepaalde tijd;
b. voor bepaalde tijd.
De duur van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst kan echter niet langer zijn dan 1 jaar. Uitzendperiodes bij dezelfde werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst gelden als één arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE III WERKGELEGENHEID

7. De werkgever streeft naar werkgelegenheid met een verantwoorde balans tussen medewerkers in vaste dienst en uitzendkrachten.
Bepalend bij ‘een verantwoorde balans’ is de mate waarin Promens Zevenaar voldoende kan meebewegen met de markt. Daarnaast spelen bedrijfseconomische omstandigheden een rol bij de periodieke beoordeling of en in welke mate de vaste kern kan worden uitgebreid.

Propertize
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2018

150 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215368

3.1 AANSTELLING
Aanstelling geschiedt in voor bepaalde of onbepaalde tijd.
d. 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 detacheringscontract werkzaam is geweest bij werkgever of een van diens rechtsvoorgangers of verbonden ondernemingen, buiten beschouwing gelaten.

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

4.3 LANGEREARBEIDSDUUR (INITIATIEFWERKGEVER)
4. 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 z¡jn. 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:
b. het beleid ter zake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.

ProRail
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 28-7-2020

4.100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/618227,,638741,/CAO%20ProRail%202019-2020%20inclusief%20addendum.pdf

Bijlage 9. Reglement Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag
1.2 Het reglement is van toepassing op iedereen, die binnen ProRail werkzaam is, medewerkers in dienst van ProRail B.V., in de periode dat zij werkzaamheden verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst, maar ook op uitzendkrachten, bij ProRail gedetacheerden en medewerkers van door ProRail ingehuurde diensten.

Protestants Theologische Universiteit

Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 5-10-2020

100 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640462,,642725,/PThU%20-%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Artikel C.9

Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.

In ieder geval zullen aan de orde komen:

- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Purac Biochem BV

Looptijd: 1-4-2018 t/m 30-6-2019

250 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/43960,,48626,/Purac%20Biochem%202018%20-%202019.pdf%20.pdf

Artikel 2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

17. Vakkracht

Onder vakkracht wordt verstaan, een ingeleende werknemer, die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de functiejaren schaal zou zijn ingedeeld.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

15. Indien niet in de vacature kan worden voorzien, of indien de werkzaamhedenvan tijdelijke aard zijn, kan gebruik gemaakt worden van ingeleende (vak)krachten. Over het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende vakkrachten wordt ten minste tweemaal per jaar met de Ondernemingsraad overleg gepleegd. De werkgever verschaft daartoe van tevoren aan de leden van de Ondernemingsraad de benodigde informatie.

16. Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers, vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Een uitzendkracht - niet zijnde een vakkracht - heeft eerst recht op bovengenoemd salaris en eventuele toeslagen na verloop van 3 maanden.

Bijlage F Overige afspraken

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben naast gelijk werk en gelijke beloning tevens recht op dezelfde scholingsrechten. Dit wordt reeds uitgevoerd, er is tevens in veel gevallen sprake van een veiligheidscomponent. Omdat uitzendkrachten niet formeel in dienst zijn van de werkgever Purac Biochem BV, zal de werkgever niet automatisch de opleidingskosten voor toekomstige ontwikkeling voor haar rekening nemen. Dit kan wel van toepassing zijn wanneer en afspraken zijn gemaakt over een toekomstige indiensttreding bij Purac Biochem BV.

Pyroll Winschoten (voorheen Winpac Netherlands BV)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

22 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/53772,,59885,/Pyrol%20cao%202019-2021%20definitief.pdf

ARTIKEL 7 Functiegroepen en salarisschalen
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het bepaalde in lid 2 sub c.
Werknemers en uitzendkrachten, die bij de start van hun werkzaamheden niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende zes maanden in de naastlagere functiegroep in de salarisschaal met 0 functiejaren worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

PROTOCOL
Flexkrachten
Uitzendkrachten volgen, conform de uitgangspunten van de ABU-cao, vanaf de eerste dag de cao Pyroll.
Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor Pyroll te verrichten, zullen - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde worden beloond als bij hun vertrek.
Als de bedrijfseconomische situatie en vooruitzichten bij Pyroll het toelaten, zulks ter beoordeling door Pyroll, kunnen uitzendkrachten in aanmerking komen voor een contract in dienst van Pyroll. Deze ontwikkeling is tussen partijen jaarlijks onderwerp van gesprek in een periodiek overleg.
Uitzendkrachten ontvangen de gratificatie van artikel 16 cao als zij:
Vanaf het jaar 2019 in de voorafgaande 12 maanden, steeds gerekend vanaf 1 december van het voorafgaande jaar, tenminste 1000 uur voor Pyroll hebben gewerkt.

Ketenbepaling
Cao-partijen gaan een studie doen naar de effecten van de ketenbepaling voor uitzendkrachten werkzaam bij Pyroll en welke oplossingsmogelijkheden er zijn. De uitkomsten van deze studie zullen worden betrokken bij de onderhandelingen van de volgende cao (dus met een looptijd vanaf 1 april 2021).

Q.

Qlip NV
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/569972,,621875,/Qlip%202020.pdf

ARTIKEL 5 Indienstneming, schorsing en ontslag
2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
a. hetzij voor onbepaalde tijd;
b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
Voor de arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt, gelet op het seizoenspatroon, voor de functie van Beoordelaar weidegang dat opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts worden samengeteld indien zij elkaar met tussenpozen van ten hoogste drie maanden opvolgen.
Indien sprake is van een overgang van een uitzendkracht naar Qlip wordt uitgegaan van één doorlopende arbeidsovereenkomst bij de uitlener.

Qsil Nederland
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

132 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/588713,,626554,/CAO%202020%20QSIL%20Nederland%20B.V.doc.pdf

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege
b. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.
Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

Artikel 5.2 Persoonlijk budget
6. Het persoonlijk budget is gedeeltelijk van toepassing op uitzendzendkrachten. Het gaat daarbij om het voormalig ATV-deel en bedraagt 0,46% voor uitzendkrachten werkzaam in de 5-ploegendienst en 5,91% voor uitzendkrachten werkzaam in de overige diensten.

Artikel 13.9 Decentraal overleg
Naast het centraal overleg tussen partijen, zoals aangegeven in artikel 14.8, vindt 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, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag.

Quaker Oats BV

Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

67 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603113,,627517,/CAO-boekje%20Quaker%20Oats%202020-2021%20LR-2.pdf

Artikel 27. Werkgelegenheid

Ingeleende arbeidskrachten

11. Werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in eigen dienst plegen te worden verricht zullen als regel niet aan ingeleende arbeidskrachten worden opgedragen. De werkgever kan slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.

De werkgever zal vooraf advies aan de Ondernemingsraad vragen, behoudens voor incidentele, onvoorziene gevallen. Hierbij zal informatie worden verstrekt over de naam van het inleenbureau, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden
van de ingeleende arbeidskrachten en het aantal.

De Ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

De Werkgever zal het aantal uitzendkrachten maximeren op 7,5% van de totale vaste bezetting van Quaker Oats B.V., gerekend over een heel jaar. Speciale projecten en overige vernieuwingsprojecten
zijn van deze maximering uitgezonderd.

In afwijking van het bepaalde in artikel 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 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit 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.

Hierbij geldt dat de tijdstermijn van BW 668a niet overschreden wordt c.q. doortelt.

12. Werkgever zal zich vergewissen dat de inlenersbeloning voor uitzendkrachten wordt toegepast.

Bijlage VI Protocol 2020-2021 CAO Quaker

Verhouding fix/flex

Er wordt afgesproken dat ten minste 1x per half jaar een periodiek overleg zal worden ingepland waarbij de verhouding fix/flex-verhouding onderwerp is. Dit onderwerp zal ook elk half jaar in OR worden besproken.

R.

Rabobank
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2020 ttw versie 20-11-2018

36.000 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218943

Tijdelijke contracten worden maximaal twee keer verlengd. De totale looptijd van verlengde tijdelijke contracten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, is maximaal twee jaar (inclusief de eventuele tussenposen). Is de totale looptijd van deze contracten langer dan twee jaar 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 van Rabobank naar Obvion of vice versa gaat en daar dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht.

Uitzend- of detacheringsperiodes 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 detacheringsperiodes van 6 maanden of meer, die elkaar binnen 6 maanden opvolgen, worden bij elkaar opgeteld. Ze tellen als één periode mee bij de contractperiode (inclusief de eventuele tussenposen).

Rail Service Center Rotterdam BV
Looptijd: 1-1-2014 t/m 30-6-2015
134 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_234942.doc

Artikel 7. Arbeidsvoorwaarden ingeleende werknemers
De werkgever is gehouden erop toe te zien dat zo er gebruik wordt gemaakt van ingeleende, dan wel detacheerde, werknemers deze beloond worden overeenkomstig deze Collectieve Arbeidsovereenkomst

Railinfrastructuur

Looptijd: 13-7-2018 t/m 29-12-2019 ttw versie 15-03-2018

2.748 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50934,,56399,/Tekst%20Cao%202018.2019%20def%20d.d.%2022-05-2019%20.pdf%20.pdf

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever

7. Inleen en uitzendarbeid

a. De werkgever zal voor werkzaamheden die plaatsvinden binnen de gevarenzone, slechts gebruik maken van gekwalificeerde uitleenkrachten (incl. veiligheidsgeschiktheid volgens de geldende regelgeving), waarbij het niveau van a rbeidsvoorwaarden minimaal gelijkwaardig is ten opzichte van deze CAO.

b. Voor zover overigens gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, is uitsluitend het bepaalde in de artikele n 7, 8 en 17, leden 1 en 4, van overeenkomstige toepassing.

c. Werkgevers spreken de intentie uit om bij het inlenen van arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik te maken van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus.

Randstad Groep Nederland
Looptijd: 1-2-2019 t/m 31-12-2019

4.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42239,,47195,/RGN_CAO_190329.pdf%20.pdf

2.1 doelgroep
a. De cao is van toepassing op medewerkers zoals gedefinieerd in artikel 1.1. van deze cao. Ben je stagiair of ben je uitzendkracht of gedetacheerd (zogenaamde 'DOU-er') en heb je een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dan Randstad Groep Nederland, dan geldt deze cao niet voor jou.
b. Randstad Groep Nederland draagt er zorg voor dat aan alle medewerkers een exemplaar van de cao wordt verstrekt. Dat mag op digitale wijze. De cao is ook te vinden op het intranet van Randstad Groep Nederland.

Rechtsbijstand
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

650 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/62724,,73813,/Cao%20Rechtsbijstand%202018%20-%202019.pdf

Artikel 2 Algemene bepalingen
3. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten dienen conform de CAO Rechtsbljstand betaald te worden. De bepalingen in deze CAO zijn naar rato van de Individuele arbeidsduur per week op overeenkomstige wijze van toepassing op uitzendkrachten, met uitzondering van de artikelen genoemd in artikel 2 lid 2, voor zover de CAO voor uitzendkrachten niet gunstiger is.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag
Beëindiging van het dienstverband
De werknemer die tenminste 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, inclusief eventuele uitzendovereenkomsten voorafgaand aan het dienstverband, krijgt op grond van de wet een transitlevergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt voortgezet. Inzake de transitievergoeding gelden alle bepalingen van het BW en het overgangsrecht.

RDW

Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2022

1.697 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909357,,654264,/CAO%20RDW%202021-2022%20DEF.docx.pdf

Bijlage D –Akkoord Cao RDW 2021-2022

6. Inhuur/flex/vast

Vakbonden zien een landelijke tendens van langere inhuurperiodes. Het beleid van de RDW is nog steeds dat waar mogelijk functies worden ingevuld door vaste medewerkers. Partijen hebben afgesproken hier gezamenlijk aandacht voor te hebben en nadere afspraken te maken als SPP daar aanleiding toe geeft.

Rechtsbijstand
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

662 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/626694,,640499,/CAO%20Rechtsbijstand%202020.pdf

Artikel 2 Algemene bepalingen
3. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten dienen conform de CAO Rechtsbijstand betaald te worden met inachtneming van de volgende looncomponenten:
- Het brutoloon conform de schaal waar de werknemer is ingedeeld
- ATV of ADV-dagen
- Toeslagen voor overwerken en onregelmatige uren
- Initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald
- Onkostenvergoedingen
- Periodieken.

De overige arbeidsvoorwaarden uit de CAO Rechtsbijstand zijn niet van toepassing. Voor uitzendkrachten geldt de CAO voor Uitzendkrachten.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag
3. Beëindiging van het dienstverband
De werknemer die in dienst is geweest bij de werkgever, inclusief eventuele uitzendovereenkomsten voorafgaand aan het dienstverband, krijgt op grond van de wet een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt voortgezet. Inzake de transitievergoeding gelden alle bepalingen van het BW en het overgangsrecht.

Reclassering
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-8-2021

2.200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/758149,,649080,/Tekst%20CAO%20Reclassering%202020-2021.pdf

Artikel 23 Payrolling
Er wordt geen gebruik gemaakt van payrollcontracten.

Recreatie
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 20-8-2019

16.752 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/63897,,75648,/cao%201%20januari%202019%20-%2031%20december%202020%2C%20definitief%20aangepast%20versie%20augustus%202019.pdf

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER
4. Uitzendkrachten
De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform Cao Recreatie ontvangen. De beloning voor uitzendkrachten is geregeld in artikel 18 lid 4.

ARTIKEL 18 SALARIS HULPKRACHTEN, LEERLINGEN, DEELNEMERS REGIONALE ARBEIDSMARKTPROJECTEN EN UITZENDKRACHTEN
4. Uitzendkrachten
Alle uitzendkrachten ontvangen het loon op basis van deze cao.

Recticel Nederland
Looptijd: 31-12-2018 t/m 31-3-2020
315 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5305,,5428,/Recticel%2031%20december%202018%20tm%2031%20maart%202020.pdf%20.pdf

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
8. Wanneer gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau (gedetacheerde) geschiedt de beloning van deze uitzendkrachten, gedurende de eerste 26 weken, conform de ABU-cao, waarbij het basissalaris tenminste gelijk is aan het salaris van de bij functie behorende salarisschaal van de Recticel cao. Na de periode van 26 weken, zal de Recticel cao van toepassing zijn.
Met ingang van 30 maart 2015 zal de inlenersbeloning van toepassing zijn conform de ABU-cao.

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Recticel b.v.
II. Vacatures
1. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde Gemeenschappelijke Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
2. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal door de werkgever in deze gevallen een beroep kunnen worden gedaan op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning. In dat geval zal werkgever hierover overleg plegen met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.
3. Werkgever zal de nodige aandacht besteden aan mogelijkheden om gehandicapten passende vacatures te laten vervullen. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA zal plaatsing in voor hen geschikte en beschikbare functies in het bedrijf worden gestimuleerd.

Protocol 16
Verhouding vast / flex personeel
De streefpercentages voor de verhouding vast/flex personeel in Kesteren worden vanaf 1 januari 2009 vastgesteld op 70/30. Werkgever zal uitsluitend samenwerken met uitzendbureaus, welke over een NEN-certificaat beschikken.
Vaste arbeidsplaatsen zullen worden ingevuld door werknemers in dienst van werkgever.

Protocol 24
Veiligheidsregels
Extra aandacht voor het naleven van de veiligheidsregels en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, ook in relatie met uitzendkrachten. De naleving hiervan is van groot belang.

Red Bee Media (voorheen Ericsson Broadcast Services)
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2018

280 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5315,,5314,/CAO%20RBM%202017-2018.pdf%20.pdf

Artikel 4:2 Salarisbetaling
3. Uitzendkrachten zullen conform de salarisschalen worden verloond.

Reformatorisch Primair Onderwijs
Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-11-2020

4.500 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2015/65_2015_9_235003.pdf
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215424
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218967
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639717,,641972,/CAO%20RPO%202019-2020%20definitief.pdf

3.21 Uitzendarbeid
1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze CAO vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze CAO verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
5. a. De leden 1 t/m 4 zijn mede van toepassing op vakkrachten conform artikel 20 Abu CAO (CAO voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
b. Vakkrachten in de zin van de Abu CAO en werknemers op grond van artikel 7:690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden) 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.

Toelichting op enkele artikelen van de CAO Reformatorisch PO
Statuut Sociaal Beleid
Middelen
In het sociaal jaarverslag komen ten minste de volgende onderwerpen aan bod:
- preventie ziekteverzuim;
- taakbelasting;
- doelgroepenbeleid;
- incidentele beloningen;
- het gebruik van uitzendarbeid.

Het sociaal jaarverslag wordt beschikbaar gesteld aan partijen van GO.

Reisbranche
Looptijd: 1-9-2019 t/m 30-6-2021

9.840 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/698037,,646270,/Tekst%20cao%20Reisbranche%20definitief.docx.pdf

Artikel 1 Toepasbaarheid cao

3. Voor wie geldt de cao gedeeltelijk/aangepast?
a. Voor werknemers met een functieniveau hoger dan functiegroep 8, zoals opgenomen in bijlage 1, gelden de bepalingen over de vaststelling van het loon en de arbeidsduur niet.
b. Voor uitzendkrachten, zie artikel 1.4.
c. Voor oproepkrachten, zie artikel 5.
d. Voor reisleiders en reisbegeleiders, zie artikel 16, 25 t/m 27.

4. Uitzend- en payrollkrachten
a. De volgende artikelen van deze cao gelden voor uitzendkrachten:
• Artikel 12 Overwerk (toeslag)
• Artikel 15 Functie-indeling en beloning
• Artikel 17 Individuele loonsverhoging
• Artikel 19 Vakantietoeslag
• Artikel 20 Bijzondere uren (toeslag)
b. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzend- of payrollwerkgever op uitzend- en payrollkrachten de arbeidsvoorwaarden toepast, zoals genoemd in dit artikel. Dit doet de werkgever door in de overeenkomst van opdracht met het uitzend- of payrollbureau op te nemen dat de bepalingen, zoals genoemd in dit artikel, worden toegepast. Als het uitzendbureau rechtstreeks of door een avv aan een cao gebonden is die de doorwerking van lid 1 en 2 van dit artikel regelt, dan wordt de werkgever geacht aan zijn verplichting van dit lid te hebben voldaan.
c. De werkgever maakt enkel gebruik van NEN 4400-gecertificeerde uitzendondernemingen uit het register Normering arbeid.
d. Als de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen, zoals opgenomen in lid 1 en 2 van dit artikel, dan kan de uitzendkracht nakoming van deze bepalingen vorderen bij de werkgever.
e. Werknemers die onder een payroll-constructie werken, hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Remplacanten Nederlandse Orkesten
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-12-2020

1.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/611132,,638545,/Cao%20rempla%C3%A7anten%202020.pdf

Artikel 1 Definities
c. Inlener: het orkest waarbij een remplaçant door een Stichting Remplaçanten wordt ingezet.

Artikel 3. Indiensttreding en ontslag
c. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een Stichting Remplaçanten of SOM stemt de werknemer ermee in dat hij/zij wordt ingezet bij het inlenende orkest/koor.

Artikel 5 Algemene verplichtingen
5.1 Algemeen
Werkgever en werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever, respectievelijk werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. De werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden steeds naar beste vermogen uitvoeren en daarbij de aanwijzingen van de werkgever/en/of het inlenende orkest in acht nemen. De werkgever/en/of het inlenende orkest zal de werknemer in staat stellen zijn werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren en geeft daarbij zo nodig aanwijzingen.
5.2 Bij indiensttreding wordt door het orkest waar de werknemer tewerk wordt gesteld een overzicht verstrekt van de op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden. Dit overzicht bevat de arbeidsvoorwaarden die in lokale regelingen zijn opgenomen ter aanvulling op de voor het desbetreffende orkest geldende cao voor vaste musici.

9.2 Inschaling
a. Bij eerste indiensttreding ontvangt de remplaçant die op het moment van indiensttreding niet is tewerkgesteld bij één van de orkesten die bij deze cao is aangesloten in beginsel het salaris behorend bij de nul-periodiek van de salarisschaal die aansluit bij de functie die hij bij het orkest vervult.
b. Bij het inschalen worden reeds opgedane relevante ervaringsjaren meegeteld. Het meetellen van ervaringsjaren vangt aan bij de start van de loopbaan als remplaçant bij één van de orkesten waarop deze cao van toepassing is. Gelijkwaardige buitenlandse professionele ervaring telt eveneens mee.
c. Afwijking ten gunste van dit artikel kan in individuele gevallen plaatsvinden.
d. De remplaçant die als vaste musicus in dienst is bij één van de orkesten die is aangesloten bij deze cao wordt ingeschaald op het niveau waarop deze is ingeschaald bij het orkest waar hij in dienst is.

Bijlage 5 Annuleringsregeling remplaçanten zoals opgenomen in de cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen.
a. De werkgever heeft steeds het recht om de met de remplaçant overeengekomen (delen van) producties en/of podiumactiviteiten te annuleren wegens afgelasting door de inlener, hersteld zijn van het te remplaceren orkestlid, wijziging van de programmering en andere, hier niet genoemde omstandigheden.
b. Bij annulering minder dan 28 kalenderdagen voor aanvang van geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten geldt dat 100% van het voor de podiumactiviteiten geldende loon wordt vergoed.
c. Indien annulering plaatsvindt minimaal 28 kalenderdagen voorafgaand aan de geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten heeft de werknemer geen aanspraak op loon.
d. Als de remplaçant in dienst is van de Stichting Remplaçanten van het Koninklijk Concertgebouworkest geldt bij toepassing van de leden 2 en 3 in plaats van de daar genoemde termijn, een termijn van 6 weken (42 kalenderdagen).

Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson en Darling Ingredients Nederland
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

323 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50423,,55499,/Rendac%202018-2019.pdf%20.pdf

Artikel 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

3. Werkgelegenheid

f. Indien werkgever er niet in slaagt de bovengenoemde vacature tijdig te doen bezetten of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan werkgever gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten.

g. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal aan het betreffende uitzendbureau opgave gedaan worden van het voor de betreffende functie geldende basissalaris, rekening houdend met de daaraan gekoppelde arbeidstijden en eventuele procentuele ploegentoeslagen, teneinde deze ook toegepast te krijgen voor de betreffende uitzendkracht van het uitzendbureau

Renolit Nederland BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-3-2021

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640021,,642165,/DEF%20versie%20cao%20Renolit%202019-2021%2022092020.pdf

Artikel 1. Definities
d. ingeleende werknemer:
de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever
4. Werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende werknemers, 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.
5. Als werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die direct voorafgaand als uitzendkracht voor werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten in Fase A als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. Dit tenzij er tussen de verschillende uitzendovereenkomsten in Fase A een periode van 6 maanden of langer heeft gezeten. De werknemer die na als uitzendkracht in Fase A bij werkgever gewerkt te hebben, direct bij werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.
Dit ziet toe op het aantal arbeidsovereenkomsten die, na opvolging, kunnen leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:668a lid 1 sub b juncto 7:691 BW), maar laat onverlet dat na 36 maanden een contract voor onbepaalde tijd ontstaat conform art. 7:668a lid 1 sub a juncto 7:691 BW.
6. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.

Artikel 7. Indiensttreding en proeftijd
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden (het betreft geen kalendermaanden). De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftijd geldt voor de werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van ten minste 2 maanden als ingeleende werknemer in dezelfde functie bij werkgever werkzaam is geweest. Tevens geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of korter.

RET NV
Looptijd: 1-1-2011 t/m 1-2-2012
2.638 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7810.pdf

Bijlage 22. Klokkenluidersregeling
Artikel 9.
Deze regeling is van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten en stagiarires

Retail non food (voorheen Fashion, Sport en Lifestyle)
Looptijd: 1-1-2021 t/m 30-6-2022 ttw versie 29-1-2021

127.989 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/845441,,651388,/210128%20Cao%20Retail%20Non-Food%201-1-21%20definitief.docx.pdf

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst
Ketenregeling uitzendkrachten:
Indien een werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De medewerker die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 15 Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid
Individueel ontwikkelbudget
Medewerkers ontvangen vanaf 1 oktober 2020 een individueel ontwikkelbudget van € 150,00 per jaar, dat kan worden gebruikt ten behoeve van de eigen ontwikkeling en loopbaan. Het individueel ontwikkelbudget wordt toegekend onder de volgende voorwaarden:
 de medewerker is minimaal 1 jaar in dienst op 31 december van het voorafgaande jaar;
 het dienstverband bedraagt ten minste 16 uur per week.
Weekendhulpen, vakantiewerkers, uitzendkrachten e.d. komen niet in aanmerking voor het individueel ontwikkelbudget.

RGV Holding BV

Looptijd: 1-6-2011 t/m 31-5-2012

35 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8069.pdf

Artikel 8:1:3. Beëindiging van rechtswege

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan na het verstrijken van die tijd nog twee maal voor bepaalde tijd worden verlengd, zonder dat opzegging is vereist. Een eventueel voorliggende uitzendperiode dient te worden meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Ricardo Nederland BV Ricardo Certification BV (voorheen Lloyds Register Rail Europe BV)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

170 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640947,,642965,/771080%20-%20CAO%202020%20-%20Ricardo%20Rail.pdf

1.4.1 Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO
6. Uitzendkrachten:
De werkgever heeft niet de intentie gebruik te maken van uitzendkrachten met het doel te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

Rijk cao
Looptijd: 1-7-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 21-12-2020
127.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/749588,,648694,/CAO%20Rijk%202020%20II%20per%2031%20december%202020.pdf

Hoofdstuk 13. Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand
In uw werk kunt u tegen situaties aanlopen waarvan u denkt dat dit een misstand is. Bij een misstand is het maatschappelijk belang in het geding. Bijvoorbeeld als er gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor aantasting van het milieu. Of als het goed functioneren van de overheid in gevaar komt door een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
U kunt een vermoeden van een misstand melden als u als ewrknemer of in een andere hoedanigheid (bijvoorbeeld als uitzendkracht) werkt of heeft gewerkt binnen de sector Rijk. Als u dat doet gelden daarbij de regels en voorzieningen zoals opgenomen in deze paragraaf. Dit is alleen anders als u werkzaam bent bij de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, waar een andere regeling geldt.

§ 26.2 Decentraal georganiseerd overleg (DGO)
Onderwerpen van overleg
• De groepsgewijze inzet van uitzendkrachten in geval van piekbelasting, tenzij daarover wordt overlegd met de ondernemingsraad.

Bijlage 13: Regels vaststellen overtolligheid VWNW-beleid
Stap 2. Het vaststellen van het personeelsbestand
Voordat de focus wordt gericht op de werknemers in uitwisselbare functies waar krimp optreedt, dient de werkgever eerst een overzicht te maken van het personeelsbestand op de peildatum van het organisatieonderdeel waar sprake is van overtolligheid. Dit personeelsoverzicht moet een compleet overzicht bieden en mag zich niet beperken tot personen werkzaam in de functies waarin sprake is van overtolligheid. Het overzicht vermeldt ten minste de functies van de werknemers en externen zoals uitzendkrachten en gedetacheerden die werkzaam zijn bij het organisatieonderdeel volgens de indeling van het Functiegebouw Rijk (FGR) en de leeftijdsopbouw van het organisatieonderdeel volgens de bij het afspiegelingsbeginsel gebruikte leeftijdsgroepen.

Het personeelsoverzicht is nodig om een goed beeld te krijgen van de functies binnen het organisatieonderdeel zodat geen functies over het hoofd worden gezien die uitwisselbaar zijn met functies waarin krimp optreedt. Dit inzicht is ook van belang voor personen werkzaam in de functies waarin krimp optreedt. Tevens geeft dit overzicht inzicht in de leeftijdsopbouw van het gehele organisatieonderdeel, hetgeen door de werkgever kan worden betrokken bij zijn afwegingen indien de werkgever een keuze moet maken wie als overtollig wordt aangemerkt in geval binnen een leeftijdsgroep of gezamenlijke leeftijdsgroepen van een uitwisselbare functie twee of meer werknemers evenveel overheidsdienstjaren hebben.

Indien er sprake is van een omvangrijk organisatieonderdeel kan de werkgever het in kaart brengen van het personeelsbestand in overleg met de medezeggenschap en het departementaal georganiseerd overleg beperken tot de meest relevante afdelingen of directies. Dit zal met name aan de orde zijn als de reorganisatie een relatief beperkte omvang heeft.

Stap 4. Het vaststellen van het aantal werknemers in de categorie uitwisselbare functies
Om de taakstelling te realiseren moet de werkgever eerst uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel, oproepkrachten en gedetacheerden die werkzaam zijn in de uitwisselbare functies laten uitstromen. De overeenkomsten van gedetacheerden moeten daarbij worden opgezegd en de gedetacheerde valt dan terug in zijn eigen organisatie. Dit geldt overigens niet voor gedetacheerden bij intersectorale samenwerkingsverbanden zoals het Rijksvastgoedbedrijf en de Auditdienst Rijk met Defensie. Bij deze samenwerkingsverbanden worden de gedetacheerden wel betrokken bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Wanneer een gedetacheerde daardoor overtollig wordt, is dat bij de organisatie waaruit de werknemer gedetacheerd is met toepassing van de daar geldende rechtspositie.

Ten aanzien van oproepkrachten mag verwacht worden dat de werkgever hen niet meer oproept als zij onderdeel uitmaken van een categorie uitwisselbare functies; tenzij dit nodig is om in te vallen bij ziekte en pieken in het werkaanbod. Het aantal garantie-uren van een oproepkracht dat op grond van de bepaling daarover in de cao in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, moet wel worden meegenomen bij de afspiegelingsberekening. De garantie-uren blijven voor de werknemer behouden indien na de afspiegelingsberekening blijkt dat deze niet overtollig is.

Als in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn die de AOW--leeftijd (artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet) leeftijd hebben bereikt, wordt, alvorens de volgende stap voor het vaststellen van overtolligheid volgt, eerst het dienstverband van deze werknemers beëindigd.

Als het aantal uitwisselbare functies dat vervalt minder is dan het aantal AOW-gerechtigde werknemers, komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor beëindiging van het dienstverband. De situatie kan zich voordoen dat van meerdere AOW-gerechtigde werknemers de duur van het dienstverband hetzelfde is, terwijl slechts van een van hen het dienstverband hoeft te worden beëindigd. In die situatie geldt dat de werkgever gemotiveerd zelf kan bepalen welke AOW-gerechtigde werknemer dat betreft.

Rixona BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

160 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/60566,,70502,/CAO%202019%20%20Rixona%20B.V_def.pdf

Artikel 5
Uitzendarbeid en ingeleende werknemers
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers -niet vallende onder de bepalingen van een CAO- geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Indien deze werkzaamheden met het bestaande werknemersbestand onder normale werkomstandigheden tijdig uitgevoerd kunnen worden - gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering- wordt tot een dergelijke opdracht niet overgegaan.
b. Werkzaamheden door ingeleende werknemers mogen ten hoogste 6 maanden aaneengesloten worden verricht.
c. Werkgever zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
d. Werkgever zal uitsluitend werken met uitzendbureaus, die onvoorwaardelijk kunnen aantonen dat de positie van de uitzendkrachten wordt beschermd en aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Werkgever zal daartoe alleen met Nen gecertificeerde uitzendbureaus werken. Uitzendkrachten zullen volgens de CAO van werkgever beloond worden.
e. Op uitzendkrachten die langer dan 6 maanden onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn is in plaats van de uitzend cao de vakantietoeslag en vaste jaaruitkering van Rixona van toepassing.
f. Indien Rixona een uitzendkracht die voorafgaand bij haar heeft gewerkt aanneemt, zal dat slechts eenmaal voor maximaal een jaar op basis van een contract voor bepaalde tijd zijn. Indien de arbeidsovereenkomst daarna wordt voortgezet treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst.
g. Vanaf 30 maart 2015 is op uitzendkrachten de inlenersbeloning van toepassing.

Artikel 6
Opzegging en ontslag
4. Voortzetting van dienstverbanden voor een bepaalde tijd aangegaan.
b. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat indien en voor zover een ter beschikkingstelling 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 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Rockwool Benelux
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-3-2021

1.098 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/622884,,639569,/Rockwool%20cao%202020-2021.pdf

ARTIKEL 4 Werkgelegenheid
10. Ingeleende werknemers
a. Indien de werkgever werkzaamheden welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, door ingeleende arbeidskrachten laat uitvoeren zal Rockwool handelen in lijn met artikel 25 lid 1 sub g van de WOR.
b. De werkgever ziet erop toe dat de beloning van ingeleende werknemers gebaseerd is op de salaristabellen van deze cao.

Rodenstock Benelux BV
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-3-2017
43 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234154.pdf

Artikel 4 Werkgelegenheid
2. Bij het ontstaan van te vervullen vacatures in de onderneming worden de werknemers in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, terwijl tevens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.
Deze vacatures zullen per e-mail kenbaar worden gemaakt. Alle vacatures, zowel voor hele als halve dagen, die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden vervuld, worden o.m. bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gemeld en na vervulling afgemeld, waarbij nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de sollicitant worden vereist. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever gebruik kunnen maken van uitzendkrachten.
3. De werkgever zal alleen indien werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruikmaken van uitzendkrachten.
Werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
4. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop de betrokkene de werkzaamheden aanvangt.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Gedurende deze eerste 6 maanden wordt de uitzendkracht betaald volgens de ABU-CAO. Mocht onverhoopt de uitzendperiode langer zijn dan 6 maanden dan zal de CAO van Rodenstock worden toegepast. De werkgever zal zich er zich van vergewissen dat het uitzendbureau de ABU-CAO (gedurende de eerste zes maanden) dan wel de CAO voor Rodenstock Benelux (na 6 maanden) juist toepast.
5. Wanneer de werkgever gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan (een vertegenwoordiging van) het personeel. Hierbij zal de werkgever informatie verschaffen over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
In het geval van een reële vacature zal iedere ingeleende arbeidskracht bij gebleken geschiktheid ook in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan. Werkgever zal zich inspannen om het aantal inleenkrachten zoveel mogelijk te beperken en daar waar mogelijk werknemers in vaste dienst aan te stellen.

Rotterdam Airport
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

120 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/81965,,108555,/CAO%20RTHA%202019-2020.pdf

1. Inleiding
Voor je ligt de Arbeidsvoorwaardenbundel van Rotterdam Airport B.V. De voorwaarden in deze bundel gelden alleen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met RABV. Ben je uitzendkracht, oproepkracht of stagiaire? Dan is deze bundel niet voor jou bedoeld.

Rotterdam Bulk Terminal (R.B.S.)
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2019
19 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213329

10.2 Inhuur derden

Bij inhuur van personeel voor RBT heeft het management van RBT de inspanningsverplichting om in eerste instantie zo mogelijk medewerkers in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen.

Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers beschikbaar heeft, zal RBT inhuren bij derden, waarbij ingehuurd personeel dient te voldoen aan de functie-eisen voor de betreffende werkzaamheden.

Rotterdam Port Services (RPS)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

121 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/45794,,51087,/RPS%202019%20-%202020%20versie%2027032019.pdf%20.pdf

Artikel A9 Te werk te stellen werknemers
Werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn. In dit kader wordt tevens verwezen naar bijlage I bij deze cao.

Bijlage I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9
Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 januari 2019 t/m 31 december 2020 voor werknemers in dienst van Rotterdam Port Support (RPS) B.V. te Rotterdam.
In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende bepaald:
RPS zal voor het verrichten van werkzaamheden die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:
1. werknemers, die in dienst van RPS B.V. zijn;
2. werknemers, die door collega-sjorbedrijven respectievelijk Verhuurbedrijven ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur via ILS, MMS, Unilash);
3. werknemers, die door RPS ter beschikking worden gesteld in overleg met FNV Havens.
Gedurende de looptijd van deze cao kan, indien collega-bedrijven, geen werknemers met de gevraagde functie ter beschikking hebben, een beroep worden gedaan op werknemers van collega-havenbedrijven of kan werk worden overgedragen. Van het vorenstaande kan uitsluitend worden afgeweken indien hierover tussen partijen bij deze cao-overeenstemming is bereikt.

Rotterdam Short Sea Terminals
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/629936,,640693,/Definitieve%20cao%20Rotterdam%20Short%20Sea%20Terminals%202018%202020.pdf

Artikel 17 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen
11. Tewerk te stellen werknemers
De werkgever zal, voor het verrichten van werkzaamheden in de operationele functies en vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door of via ILS, Matrans of RPS ter beschikking worden gesteld. Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt.

BIJLAGE III VAKANTIEWERKERSREGELING
1. Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Cao-bepaling inzake “te werk te stellen werknemers” onveranderd van toepassing.
5. De vakantiewerkers komen in dienst van RST. RST bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling. Er zal geen personeel, vallende onder de operationele functies, worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
7. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.

BIJLAGE VI Protocol 7 maart 2019 cao RST 2018 - 2020
Flexwerk
RST werkt van oudsher voornamelijk met eigen medewerkers. RST houdt vast aan het huidige beleid dat past bij de wijze waarop zij nu georganiseerd is en de dienstverlening voor klanten heeft geregeld.
BBL’ers vallen voor RST niet onder de benoeming flexwerkers, er is hier tenslotte sprake van een BBL-overeenkomst met vaste dagen op een vaste werkplek waarbij een groot deel van de opleiding (veiligheid en activiteiten) intern wordt georganiseerd.

Rotterdam World Gateway – operationele werknemers
Looptijd: 1-7-2015 t/m 31-12-2018

16 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_235996.pdf

Definities

1. Werknemer: de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I). Uitzendkrachten en stagiaires worden niet als werknemer van RWG aangemerkt.

Bijlage VI Uitbesteden

Uitbesteden

Werkgever kan (operationele) werkzaamheden vallende onder de werkingssfeer van deze cao uitsluitend uitbesteden aan ondernemingen, werkzaam in de containerbranche die een cao hebben afgesloten met FNV Havens en/of CNV Vakmensen, sector havens. Bij werkgever kunnen operationele werkzaamheden worden verricht door operationele werknemers van: ILS, Matrans, RPS, Unilash, APMT MVII, APMTR, ECT, KTS, RST en Uniport.

Indien deze ondernemingen niet kunnen voldoen aan de vraag van werkgever zullen partijen betrokken bij deze cao overleggen over de inzet van andere ondernemingen.

Royal Agio Cigars
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/569941,,621957,/AGIO%20cao%20definitief.pdf

8.3 Uitzendkrachten
Agio kan gebruik maken van uitzendkrachten als dat nodig is. Dit kan het geval zijn bij: ziekte, vakantie, vacatures en onvermijdelijke piekvorming in het werk. Agio informeert de ondernemingsraad over de jaarlijkse inzet van uitzendkrachten.
Agio zorgt er voor dat de hoeveelheid werk die uitzendkrachten doen (exclusief de opvang van ziekte en verlof) maximaal 5% is van de totale hoeveelheid werk in de onderneming op jaarbasis. De hoeveelheid werk die uitzendkrachten doen (exclusief de opvang van ziekte en verlof) kan boven die 5% uitkomen, als er door de bedrijfsomstandigheden een meer structurele vorm van uitzendwerk noodzakelijk is. Dit kan alleen na overeenstemming met de ondernemingsraad.
Agio verplicht zich er zorg voor te dragen dat uitzendkrachten worden betaald volgens deze cao.
Dit artikel is niet van toepassing op vakantiekrachten, werkzaam tijdens de schoolvakanties.

Royal Flora Holland
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2021 ttw versie 9-6-2020

2.600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51100,,56388,/CAO%20juli%202018-juli%202021%20DEF%20getekend.pdf%20.pdf
Addendum:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/585500,,626202,/Addendum%20cao%20-%20i.v.m.%20coronacrisis%20-%20DEF%20-%2018-05-2020.pdf

Artikel 3
De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
Waarom krijgt iemand een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
1. Om te kijken of een werknemer geschikt is. Dit mag maximaal één jaar duren.
2. Voor tijdelijke werkzaamheden of voor een project.
Verder geldt:
• Is het jaar bedoeld onder artikel 3 lid 1 voorbij en loopt de arbeidsovereenkomst gewoon door? Dan blijven de eerdere voorwaarden gelden. Hoe lang? Net zo lang als de eerste arbeidsovereenkomst duurde.
• Het aantal achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is beperkt tot maximaal drie in twee jaar. De uitzendperiode in vergelijkbaar werk of gelijke functie bij Royal FloraHolland telt mee in de keten van contracten voor bepaalde tijd.

c. Afspraken over werktijden
Artikel 3. Plus- en minuren plaats- en tijdgebonden functies in logistieke processen
Spelregels minuren
• De intentie van deze regeling is medewerkers in staat te stellen hun contracturen te maken in de best mogelijke balans tussen werk en privé.
• Binnen logistiek zal de vraag naar tijdelijke inzet van medewerkers volledig gecoördineerd worden door de afdeling Planning Logistiek. Deze afdeling is verantwoordelijk voor het aanbieden van aanvullende werkzaamheden aan medewerkers met een te groot parttime contract.
• Er is een urentoewijzing volgorde vastgesteld. Hoofdlijnen van de uren toewijzing zijn: 1e de vaste flex-medewerker krijgt eerst de uren voor zijn/haar contracturen. 2e dan de medewerker met een minuren saldo groter dan de grens. 3e dan de medewerker met een minuren saldo kleiner dan de grens. 4e dan de medewerker met een plusuren saldo. 5e een piekhulp (medewerker buiten logistiek) en als laatste 6e kan een uitzendkracht worden ingezet.
• De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het maken van afspraken met de planner van Planning Logistiek over zijn/ haar beschikbaarheid voor het maken van aanvullende uren.
• Als de werknemer zich heeft aangemeld bij de Planning Logistiek om minuren weg te werken, dan geldt het volgende:
o Als Royal FloraHolland binnen 4 weken geen afspraak voor werkzaamheden heeft ingepland, dan zullen de minuren boven grens uit de staffel worden kwijtgescholden.
o Voorwaarde is dat de werknemer beschikbaar is, op reële tijdstippen waarop er voldoende werkaanbod te verwachten is. Bij de melding bij de Planning Logistiek vult de medewerker een formulier in voor het inlopen van de minuren. De werknemer krijgt een kopie van de melding.
o Bij voorkeur zijn de werkzaamheden aansluitend aan de werktijden van de werknemer.
o De werkzaamheden kunnen alle voorkomende werkzaamheden betreffen.
• Als de werknemer zich niet bij Planning Logistiek heeft aangemeld om minuren weg te werken, worden de minuren boven de grens uit de staffel ingehouden op het salaris.
• Royal FloraHolland zal periodiek aan de vakorganisaties inzicht geven in de aantallen uren (min- en plusuren), over het gebruik van Planning Logistiek en de tevredenheid van medewerkers hierover.

Salarisschalen
Nieuwe werknemers en uitzendkrachten in de laagste aanloop-salarisschaal gaan bij een goede/excellente beoordeling 8 maanden na de aanvang van uitzendarbeid bij Royal FloraHolland over naar de vakvolwassen-schaal 10.

De regeling wordt stapsgewijs ingevoerd. Uitzendkrachten die dan 8 maanden of langer werken voor Royal FloraHolland zullen begin 2019 als eerste worden beoordeeld, voor zover zij nog niet in schaal 10 zitten. Een evaluatie vindt plaats eind 2019. Bij positieve uitkomst, waarbij criteria van redelijkheid en billijkheid en wetgeving worden toegepast, wordt besloten om de termijn verder te verkorten naar 6 maanden.

e. Protocol
Uitzendkrachten
Royal FloraHolland gebruikt uitzendkrachten bij:
• een piek in het werk;
• een stapel werk door ziekte, vakantie, vacatures; of
• plannen voor een grote wijziging in het bedrijf. Dan zijn er soms tijdelijk uitzendkrachten nodig. De werkgever probeert zoveel mogelijk met de ondernemingsraad te overleggen.
Royal FloraHolland vergewist zich ervan dat het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA)
Royal FloraHolland weet dat bij de Importafdeling jaarlijks seizoenswerkers werken.
Royal FloraHolland en de vakbonden proberen in andere gevallen een goede oplossing te vinden om draaideuruitzendkrachten te voorkomen.
Royal FloraHolland zal gedurende de looptijd van de cao minimaal 200 uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst aanbieden.
Uitzendkrachten worden minimaal 3 uur betaald per gewerkte oproep in het geval er geen mogelijkheid is van een plus/minuren systeem, waarbij minuren weggewerkt kunnen worden.
Uitzendkrachten in Aalsmeer en Naaldwijk worden minimaal 3 uur betaald per gewerkte oproep, met uitzondering van eerder vertrek op eigen verzoek. Voor Rijnsburg en Eelde geldt dit vooralsnog niet en wordt in overleg tussen cao partijen begin 2019 in een werkgroep naar structurele oplossingsmogelijkheden gezocht.

Royal Leerdam
Looptijd: 1-7-2010 t/m 30-6-2011
550 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_7034.doc

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

a. Er zullen geen werknemers in dienst worden genomen of in dienst gehouden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is vastgelegd.
b. Inleenkrachten vallen onder de ABU-CAO. Na 26 weken zal qua beloning (en beloningsmethodiek) in afwijking van de in deze CAO vermelde bedragen de Royal Leerdam-salarisschalen van kracht zijn. Uitzendkrachten komen niet in aanmerking voor de uitkering als bedoeld in artikel 6 lid 1 (gratificatie). Specifiek ten behoeve van de verloning van uitzendkrachten is een extra aanloopschaal ontwikkeld, te weten salarisschaal 2, die van toepassing is na afloop van de periode van 26 weken. Jeugdschalen voor uitzendkrachten stijgen op hele leeftijdsjaren, gedurende dezelfde termijn.

4. a. Er zullen slechts dan werknemers van derden worden ingeleend, indien het waarborgen van een goede bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt.
b. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van de diensten van erkende uitzendbureaus.

RPC Packaging Kerkrade BV
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014

90 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213127

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever
6. De werkgever zal uitzendkrachten na 26 weken inkomen betalen overeenkomstig bijlage 3 van deze overeenkomst. Werkgever werkt uitsluitend met uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn.

Artikel 20. Werkgelegenheid
e. De werkgever kan uitzendkrachten inschakelen indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De Ondernemingsraad zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

Protocolafspraken 2014
- Uitzendkrachten
Uitzendkrachten die als ‘aspirant packer’ tewerkgesteld worden, kunnen gedurende maximaal 6 maand ingedeeld worden in de functieschaal 01.

Rubber Resources BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

95 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/587277,,626374,/Rubber%20Resources%202019.pdf

ARTIKEL 4 Aanvang en einde arbeidsovereenkomst
1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, een kortere regeling is getroffen. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan direct aansluitend aan een inleen- c.q. uitzendperiode van minimaal 2 maanden geldt geen proeftijd.
3. De werkgever kan met het personeelslid maximaal drie keer achtereenvolgend tijdelijke arbeidscontracten, als bedoeld in lid 2b, 2c en 2d overeenkomen met een totale maximum duur van 24 maanden, zonder dat hierbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Eventuele uitzendperioden zijn in deze maximumperiode van 24 maanden begrepen.

Bijlage 4. Sociaal Beleid
e) Werkgelegenheid
Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht wordt en voor zover hierover met de vakverenigingen geen eerdere en andere afspraken zijn gemaakt, zal Rubber Resources tijdens de looptijd van de CAO niet overgaan tot collectief ontslag, dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen. Indien er reële vacatures, dat wil zeggen vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen, ontstaan door onder meer natuurlijk verloop of wegens vervroegde uittreding zal Rubber Resources deze vacatures opvullen en daarbij conform de bestaande procedures eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het CWI en deze na vervulling afmelden.
Ingeval het vacatures betreft van tijdelijke aard, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever voor deze gevallen een beroep doen op een uitzendbureau dat in het bezit van de daartoe wettelijk vereiste vergunning is. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennis geven aan de OR en aan de vakverenigingen.
f) Ingeleende krachten
1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de personeelsleden in zijn dienst plegen te worden verricht.
Eén en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande personeelsbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum, waarop betrokkene de werkzaamheden aanvangt.
Onder ingeleende arbeidskracht wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Uitzendkrachten die voor langere termijn worden ingehuurd, worden conform de Rubber Resources CAO beloond (inclusief toeslagen).
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

3. De werkgever zal in haar periodieke overleg met de lokale vakverenigingen per kwartaal schriftelijk informatie verschaffen betreffende het aantal ingeleende arbeidskrachten gedurende het achterliggende kwartaal.
4. De werkgever zal per bedrijfsonderdeel het te voeren beleid m.b.t. ingeleende-/ uitzendkrachten schriftelijk vastleggen. De in sub 3 bedoelde informatie zal aan dit beleid worden getoetst.

Rundveeverbetering in Nederland

Looptijd: 1-1-2009 t/m 31-12-2009

1.897 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2009/65_2009_9_6446.doc

Artikel 90 Uitzendbureaus

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de werkgever slechts gebruik worden gemaakt, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken en hiervoor duidelijke redenen zijn, bijvoorbeeld in gevallen waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel, en gevallen waarin de werkzaamheden van een door ziekte afwezige werknemer niet kunnen worden opgevangen of uitgesteld.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten op basis van de verrichte functie.

   De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens het uitzendbureau.

Rütger Resins (voorheen Neville Chemical Europe BV Koppers Netherlands BV)
Looptijd: 31-12-2014 t/m 30-6-2015
70 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213324

Artikel 23. Ingeleende werknemers/uitzendkrachten

23.1 Onder ingeleende werknemers en contractanten wordt verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, terwijl hij daarmee geen dienstverband heeft of werkzaamheden verricht op basis van een individueel tijdelijk contract. Werknemers werkzaam in het kader van een met de werkgever gesloten aannemingsovereenkomst vallen hier buiten.

23.2 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende werknemers of contractanten, zal daarover 1 maal per zes maanden informatie worden verstrekt aan - en overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad informeren over:
- het aantal ingeleende werknemers of contractanten en de tijdsduur van inlening;
- de aard van de werkzaamheden.

23.3 Aan ingeleende werknemers zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

23.4 Voor uitzendkrachten geldt het bepaalde in de ABU CAO met dien verstande dat voor vakkrachten direct de CAO-schalen van de werkgever toegepast worden. Onder vakkracht wordt verstaan: een ieder die de vereiste opleiding heeft om de functie direct te vervullen. De direct leidinggevende dient dit binnen 6 weken te beoordelen.

S.

Sabic Innovative Plastics
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

900 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/81263,,102856,/CAO_SABIC_IP_NL_2019.pdf

Artikel 1. Definities
1.8 Ingeleende medewerker
Iedereen die arbeid verricht bij SABIC IP, maar niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met SABIC IP.

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever
2.3 SABIC IP heeft geen medewerkers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met de cao. De beloning van de uitzendkracht wordt bepaald door het uitzendbureau die de betreffende uitzendkracht aan SABIC IP ter beschikking stelt, met inachtneming van de voor het uitzendbureau geldende uitzend-cao. In aanvulling op deze beloning zal SABIC IP aan het uitzendbureau opdracht geven om aan de ter beschikking gestelde uitzendkracht te betalen, mits
• Deze betalingen nog geen deel uitmaken van de beloning die het uitzendbureau aan de ter beschikking gestelde uitzendkrachten betaalt en,
• De werknemers van SABIC IP die rechten kunnen ontlenen aan de onderhavige cao, rechtstreeks aanspraak maken op deze betalingen:
1. Een 13e maand-uitkering, uiterlijk per het einde van het kalenderjaar, pro rata berekend op kalenderjaarbasis voor de uren dat de ter beschikking gestelde uitzendkracht in het betreffende kalenderjaar overeengekomen activiteiten heeft verricht binnen de organisatie van SABIC IP;
2. De initiële loonsverhoging, zoals deze geldt op basis van deze cao voor de werknemer in dienst van SABIC IP werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de ter beschikking gestelde uitzendkracht. De hoogte van de initiële loonsverhoging en het tijdstip waarop deze wordt uitgekeerd, zijn overeenkomstig hetgeen bij SABIC IP geldt. Indien de SABIC IP werknemer de initiële loonsverhoging krijgt met terugwerkende kracht, dan geldt dat ook voor de ter beschikking gestelde uitzendkracht.
Partijen zijn overeenkomen dat de uitzendkracht in de productie na maximaal 12 maanden een opleiding tot procesoperator aangeboden kan krijgen, mits deze opleiding nodig is voor het door de uitzendkracht uitgevoerde werk (ter beoordeling van SABIC IP) en de uitzendkracht als dan nog ter beschikking is gesteld aan SABIC IP zonder indicatie voor beëindiging van de ter beschikking stelling. De voorwaarden zoals gesteld in de voor de uitzendkracht geldende studiekostenregeling zijn hierop van toepassing. SABIC IP vergewist zich dat deze bepaling, alsook de bepalingen over de 13e maand-uitkering en de initiële loonsverhoging, is opgenomen in de (arbeids)voorwaarden voor uitzendkrachten.

Artikel 23 – Sociaal beleid
23.4 Bij SABIC IP voeren ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden uit die in het algemeen door eigen personeel worden uitgevoerd, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.
SABIC heeft de intentie om de zogenaamde flexibele schil, het aantal medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst inclusief overwerk, te maximeren tot 10% van het totale medewerkersbestand.
Het kan zijn dat het gewenst is dat er toch gebruik wordt gemaakt van ingeleende arbeidskrachten. Mocht dit een duidelijke invloed hebben op de kwalitatieve of kwantitatieve kant van de werkgelegenheid binnen SABIC IP, dan wordt hierover vooraf met de Ondernemingsraad overlegd. In dat overleg wordt ook de gewenste tijdsduur van de inlening meegenomen.
23.6 Een uitzendkracht die geschikt bevonden wordt voor een geaccordeerde vacature voor een vaste SABIC functie zal uiterlijk na 1 jaar een vast contract krijgen. SABIC zal de geschiktheid van uitzendkrachten monitoren samen met de uitzendorganisatie waar de medewerker in dienst is. De flexibele schil zoals beschreven in lid 4 van dit artikel blijft van kracht.

Sagrex (voorheen Zand en grindactiviteiten van HeidelbergCement Nederland)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

59 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/641312,,643076,/CAO%20Sagrex%202019%20-%202020%20getekend.pdf

Artikel 16 – Aanvang en einde dienstverband
2. Verlenging en/of opzegging
d. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 A B.W. lid 2 geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerk(st)er, voorafgaande aan zijn of haar 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 termijn van artikel 7:668 A niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Bijlage 3 Wetsartikelen
Artikel 7, 668a B.W.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Saint Gobain Construction Products Nederland BV
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2021

307 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572069,,624250,/Definitieve%20cao%20SGP%202019%202021.pdf

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
9. Bescherming werkgelegenheid
In het kader van het streven naar de continuïteit van de onderneming en het behoud van de economisch verantwoorde werkgelegenheid zal de werkgever niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting van de cao in dienst zijn, resp. die tijdens de looptijd ervan worden aangenomen, dan na overleg met de vakverenigingen en de OR.
De werkgever zal voorts, rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering:
e. Het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen (zie overigens ook bijlage VI van deze cao).

8.6 Beloning uitzendkrachten
- Uitzendkrachten worden het eerste half jaar volgens de ABU-cao gehonoreerd, tenzij een algemeen verbindende bepaling in de ABU cao anders bepaalt.
- Vakkrachten worden volgens de cao van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. beloond.
- Onder vakkrachten verstaan partijen werknemers die werkzaam zijn in een functie waarvoor een MBO-diploma wordt vereist.

Bijlage VI Ingeleende arbeidskrachten
a. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
Het is de werkgever niet toegestaan van derden ingeleende arbeidskrachten te werk te stellen op voorwaarden, welke op jaarbasis bezien in totaliteit belangrijk afwijken van de in deze cao bepaalde voorwaarden.
c. Beloning uitzendkrachten
- Uitzendkrachten worden het eerste halfjaar volgens de ABU cao gehonoreerd, tenzij een algemeen verbindende bepaling in de ABU cao anders bepaalt.
- Vakkrachten worden volgens de cao van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. beloond.
- Onder vakkrachten verstaan partijen werknemers die werkzaam zijn in een functie waarvoor een MBO-diploma wordt vereist.

Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

Aantal werknemers nog onbekend
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/87314,,112774,/Cao%20SGO%202020%20aanmelding%20SZW.pdf

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN
I • inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de cao SGO van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
P • payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW;

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER
1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2 De beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De beloning bestaat, naast de in artikel 8a lid 1 Waadi verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit:
de werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.
3 De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn beloning in lid 2 niet gelijk is aan de beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.
4 De toelage in lid 3 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen: a de hoogte van de bronnen in lid 2 die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en
b de hoogte van de bronnen in lid 2 die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.
5 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP plus een toelage. Deze toelage ter compensatie van
het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
6 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever checkt dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

Sanquin Bloedvoorziening
Looptijd: 2-1-2017 t/m 31-3-2019

2.850 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4911,,4861,/CAO%20Sanquin%202017-2019%20-%20incl%20handtekeningen%20klein.pdf%20.pdf

Artikel 2.5 Uitzendkrachten en gedetacheerden
Aan de arbeidskracht en die door een uitzendbureau/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan Sanquin, 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 Sanquin.

Artikel 3.1.2. Duur van de arbeidsovereenkomst
4. De werking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met Sanquin, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW lid 2 blijft van toepassing.

Sappi Netherlands BV
Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-3-2020 ttw versie 25-2-2020

400 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/102348,,139232,/CAO%20tekst%20SAPPI%202018-2020%20na%20ttw.pdf

ARTIKEL 21 INDELING IN FUNCTIEGROEP EN SALARISSCHAAL
21.8 Inleen(uitzend) krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de bedragen behorende bij de geldende cao Sappi schaal salarissen per maand. De uitzendorganisaties waar Sappi een inleenovereenkomst mee heeft volgen de ABU cao voor uitzendkrachten.

ARTIKEL 23 PERIODIEKE WIJZIGING VAN HET SALARIS
23.1 Onverminderd het bepaalde in artikel 21 wordt aan werknemer in beginsel het 0-periodieken- of leeftijdsschaal salaris toegekend.
23.2 Werknemer die per 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft per 1 juli recht op verhoging van zijn salaris ter grootte van één periodiek.
23.3 Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen, op inleen(uitzend) krachten.

B.7. Afspraken uit (eerder) cao-overleg
Sappi cao 1999 – 2001
Uitzendkrachten
De ondernemingsraad van Sappi Maastricht B.V. zal per maand informatie ontvangen over het inlenen van uitzendkrachten. Indien de ondernemingsraad dit wenst kan te allen tijde het beleid inzake het inlenen van uitzendkrachten in het overleg met de bestuurder ter discussie worden gesteld.

Cao 2002 – 2003
Uitzendkrachten
Inleenkrachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.

Cao 2012 – 2013
Tekstuele aanpassing overige cao Sappi artikelen.
De artikelen 21 en 23 worden als volgt uitgebreid (tekstuele aanpassing):
21 lid 8: Inleen(uitzend)krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.
23 lid 3: Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen op inleen(uitzend)krachten.

Saturn Petcare
Looptijd: 1-10-2018 t/m 31-3-2020

250 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/60752,,70641,/saturn%20petcare%202018%20-%202020.pdf

Artikel 16. AANNEMING EN ONTSLAG
8. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, 2e lid BW geldt dat de gehele periode, waarin een inleenkracht bij werkgever werkzaam is geweest voorafgaand aan indiensttreding bij werkgever, wordt gezien als 1 arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE I SALARISSCHALEN en RAB
Over de periode 1-10-2018 tot en met 31-12-2018 ontvangen de werknemers een eenmalig bedrag ter hoogte van 0,625% van het bruto maandsalaris.
Een uitzendkracht die in oktober 2018 in dienst was en dat nog steeds was op moment van goedkeuring van de nieuwe cao, ontvangt deze eenmalige component eveneens.
Eenmalige uitkering van € 200,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband) uit te betalen in februari 2019. Deze eenmalige uitkering wordt eveneens uitbetaald aan uitzendkrachten.

BIJLAGE III
Protocol met betrekking tot tijdelijk werk/uitzendkrachten
De werkgever is verplicht iedere inleenkracht op de hoogte te stellen van de veiligheids- en gezondheidsrisico's van de functie die hij/zij gaat verrichten en gaat eerst over tot het inzetten van de inleenkracht indien hij ervan overtuigd is dat de inleenkracht over voldoende kennis, inzicht en ervaring beschikt om de functie voor zichzelf en zijn collega's veilig uit te voeren.
Gedurende de eerste week van de tewerkstelling van de inleenkracht wordt hij/zij dagelijks begeleid door een vaste medewerker die kennis en ervaring heeft van de werkzaamheden. Er zal een aparte functionaris worden benoemd voor de begeleiding van de uitzendkrachten.
Er is overeengekomen dat het percentage uitzendkrachten zal worden teruggebracht. Tevens zal een externe arbeidspool worden ingesteld. Het percentage uitzendkrachten zal worden gemaximeerd op 25% van de bezetting (gemiddeld, op jaarbasis).

SBS Productions
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2017

149 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217317

2.1.4. Arbeidsduur
2.1.4.7 SBS Productions hanteert in beginsel voor tijdelijke contractanten (werkzaam op payroll basis of uitzendbasis) het principe "gelijk werk, gelijk loon" met het loongebouw (zie artikel 1.1.1.) als basis.

SCA Logistics (voorheen Interforest Terminal Rotterdam BV)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

49 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/56182,,64447,/cao%20SCA%20Logistics%20B%20V%201%20jan%202018%20tm%2031%20december%202019.pdf

HOOFDSTUK 4: IN EN UITDIENSTREDING
Artikel 4.1 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen
3. Tewerk te stellen werknemers De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden in functies vallende onder deze cao, bij voorkeur gebruik maken van werknemers die bij haar in vaste dienst zijn.

SCA Packaging Sheetsplants
Looptijd: 1-4-2011 t/m 31-3-2012
120 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7626.doc

Bijlage IV Protocollaire afspraken.
3. Uitzendkrachten.
In principe zal de huidige praktijk ten aanzien van beloning en werktijden van uitzendkrachten gehandhaafd blijven.

Partijen spreken af de tekst van Bijlage IV lid 3 in een technisch overleg nader te zullen bespreken, mede in het licht van voorstellen van de vakvereniging en de wens van werkgever om risico's uit te sluiten in verband met de wet flexibiliteit en zekerheid.
De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.

5. Studie flexibiliteit
De afgelopen jaren verliezen de bedrijven van SCA Packaging in Nederland in toenemende mate marktaandeel aan buitenlandse concurrenten. Een belangrijke oorzaak is het hoge loonkostenniveau bij de werkgever. Om een verdere afkalving van het marktaandeel te voorkomen is het absoluut noodzakelijk om het kostenniveau terug te brengen. Partijen spreken af om de oplossing hiervoor te zoeken in het vergroten van de flexibiliteit. Gedurende het jaar 2011 zullen 2 werkgroepen (1 voor Containerboard en 1 voor Corrugated, waaronder ook een vertegenwoordiging vanuit de sheetplants) onderzoek doen naar de mogelijkheden om flexibeler te werken via bijv. de jaarurensystematiek, rekening houdend met de marktvraag en daaraan gerelateerd, de werkcapaciteit. Doel is vergroten van de flexibiliteit en inzetbaarheid en het terugdringen van overwerk en inleen van uitzendkrachten. Het onderzoek betreft alle bedrijven en afdelingen. Gezien de aard van de bedrijven kunnen de conclusies en de voorstellen verschillen. Kaders worden in de CAO vastgelegd.
De werkgroepen zullen worden samengesteld uit lijnmanagers, aangevuld met HR, kaderleden en vakspecialisten. Ter coördinatie wordt een overkoepelende stuurgroep ingericht met vertegenwoordigers van de werkgever en de vakverenigingen, waaraan de werkgroepen rapporteren. Studies dienen afgerond te zijn per 31 december 2011, zodat voorstellen besproken zullen worden bij het volgende CAO-overleg, en invoering plaats kan vinden met ingang van de nieuwe CAO.

Scandinavian Tobacco Group
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

300 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/629101,,640472,/Cao_2018-2019_STG.pdf

Bijlage IV Protocolafspraken

Uitzendkrachten
STG maakt in beginsel geen gebruik uitzendkrachten. Als door omstandigheden het werken met uitzendkrachten nodig is, raadpleegt STG de ondernemingsraad. STG kan onmiddellijk uitzendkrachten inzetten als er een plotselinge noodzaak tot personeelsvoorziening is, bijvoorbeeld door ziekte, vakantie, vacatures of onvermijdelijke piekvorming in het werk. STG informeert de ondernemingsraad dan zo spoedig mogelijk.
De hoeveelheid werk die door uitzendkrachten wordt gedaan is maximaal 10% van de totale hoeveelheid werk bij STG. Dit is exclusief de opvang van ziekte en verlof.
In overleg met vakbondsbestuurders kan de hoeveelheid werk die door uitzendkrachten wordt gedaan meer zijn dan 10% als de bedrijfsomstandigheden een meer structurele vorm van uitzendwerk noodzakelijk maken.
STG zorgt ervoor dat uitzendkrachten worden vanaf dag 1 betaald volgens deze cao.
Dit artikel is niet van toepassing op vakantiekrachten, die werken in de schoolvakanties.

Schilders-, afwerkings-, en glaszetbedrijf in Nederland
Looptijd: 1-10-2016 t/m 30-9-2021 ttw versie 4-2-2021

15.357 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/861247,,651990,/CAO%20SAG%202016%202021%20ttw%20januari%202021.pdf

Artikel 8 UITZENDKRACHTEN
1. De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal bij de inzet van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van uitzendbedrijven die geregistreerd zijn bij Stichting Normering Arbeid (SNA) en het SNA-keurmerk hebben. De werkgever vergewist zich daar van.
2. Uitzendkrachten zullen conform de toepasselijke uitzend CAO worden beloond.
3. Indien werkgever uitzendkrachten inleent zal hij controleren of het uitzendbureau de toepasselijke CAO op het gebied van lonen en vergoedingen naleeft.

Artikel 14 OVERLEGREGELING ARBEIDSTIJDEN
15. De werkgever zal bij inhuur van flexibele arbeidskrachten overeenkomen dat voor deze flexibele arbeidskrachten dezelfde werktijden gelden als voor werknemers die gebruik maken van de overlegregeling arbeidstijden.

Schiphol Nederland BV
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-3-2020

1.800 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6753,,7233,/CAO%20SNBV%201%20april%202018.pdf%20.pdf

Artikel 2.6 Inzet uitzendkrachten
1. De werkgever maakt alleen gebruik van uitzendbureaus die zijn aangesloten bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
2. De werkgever huurt in beginsel geen uitzendkrachten in als hij voorziet dat hij ze langer dan een jaar nodig heeft. In dat geval biedt hij een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aan.

Schoen- en lederwarenindustrie
Looptijd: 1-4-2008 t/m 1-7-2009 *(er is een nieuwe cao met looptijd 1-7-2009 t/m 30-6-2010, deze is niet te vinden op de website van het ministerie van SZW).*

826 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2009/65_2009_9_6243.pdf

Artikel 18. Beloning
3. Inleenkrachten
De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat inleenkrachten een beloning op CAO-niveau ontvangen.

Protocol
9. UITZENDWERK
Werkgevers die werken met uitzendkrachten dienen deze in te huren via bureaus die zijn gecertificeerd volgen de erkenningsregeling NEN-4400. CAO-partijen zijn overeengekomen dat werkgevers, die een uitzendkracht langer dan 6 maanden op een vaste formatieplaats te werk stellen, aan deze uitzendkracht een arbeidsovereenkomst dienen aan te bieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat de ingeleende werknemer via een detacheringconstructie te werk wordt gesteld, waarbij huisvesting, zorg (beide niet op kosten van de werkgever) en minimaal CAO (Schoen en Lederwarenindustrie) loon wordt geregeld. Het gaat hierbij met name om werknemers uit andere EU-landen.

Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-6-2021 ttw versie 3-3-2021

124.523 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908963,,653821,/CAO%202019%20tot%202021%20definitief.docx.pdf

Artikel 1 DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
4. a. Uitzendkracht:
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse uitzendkracht die via een buitenlands uitzendbureau in de branche werkt.
b. Payroll:
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse payrollkracht die via een buitenlands payrollbedrijf in de branche werkt.

ARTIKEL 5 UITZENDBUREAUS / PAYROLL
1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 of NEN4400-2 (voor buitenlandse uitzendbureaus) certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.
3. Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen. Calamiteitenwerkzaamheden vallen niet onder deze regeling. Midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar vallen niet onder deze regeling.
4. In geval van payroll voor meer dan 7,5% zoals genoemd in voorgaand lid, dient de werkgever met het payrollbedrijf af te spreken dat:
- de bepalingen van deze CAO integraal worden toegepast door het payrollbedrijf;
- over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
- de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

ARTIKEL 6 GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEID
1. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in bijlage XIII van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze CAO. Dit geldt eveneens indien wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus.
2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

ARTIKEL 9 AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST / PROEFTIJD / UITZENDKRACHTEN
7. De werkgever kan een uitzendkracht voor maximaal 12 maanden inlenen. Voor het berekenen van deze termijn worden uitzendperioden samengeteld die elkaar opvolgen binnen 6 maanden en uitzendperioden bij werkgevers in concernverband.
8. De som van het uitzendwerk -aansluitend gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd- bedraagt maximaal 24 maanden.
9. Een uitzendkracht die 12 maanden is ingeleend bij een werkgever heeft, indien de werkzaamheden binnen 6 maanden worden voortgezet, recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Het betreft:
- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of;
- maximaal 2 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor in totaal maximaal 12 maanden.

ARTIKEL 38 WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING
Voorwaarden aanbieding
2. De werkgever die door contractswisseling een object verwerft zal aan de werknemers die op het moment van de wisseling op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden als:
- De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is. Uitzendperioden en payroll worden meegeteld;
- De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw3 in dienst is getreden -anders dan door contractswisseling- beschikt over een door de branche erkend diploma en
- De werknemer beschikt over een geldig identiteitsbewijs of, indien wettelijk vereist, over een geldige verblijfsvergunning.

Deze aanbiedingsverplichting geldt niet voor:
- De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
- De werknemer ingedeeld in de functie (ambulant) objectleider;
- De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO);
- De werknemer die in strijd met artikel 5:8 van de Arbeidstijdenwet structureel nachtarbeid verricht bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren in overtreding zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO of als er afspraken zijn gemaakt over een afbouwregeling).

Schur Flexible Benelux BV

Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2021

90 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639992,,642171,/Schur%20Flexibles%20cao%202020-2021.pdf

ARTIKEL 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

7. Ingeleende arbeidskrachten

a. 1. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten zal ten minste tweemaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.

2. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

b. De werkgever zal bij het in sub a onder 1. bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

1. naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende arbeidskrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de ingeleende arbeidskrachten ter beschikking stelt (stellen);

2. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;

3. aantal ingeleende arbeidskrachten.

c. 1. Per 1 januari 2020 zal het percentage uitzendkrachten worden verlaagd naar 15% (afgezet tegen het aantal werknemers dat in dienst is bij Schur Flexibles).

2. Vanaf 1 januari 2020 wordt het regime aangepast in die zin dat een uitzendkracht maximaal één jaar op uitzendbasis bij Schur Flexibles mag werken, daarna voor maximaal één jaar o.b.v. een contract voor bepaalde tijd werkzaam mag zijn en daarna werkzaam zal zijn o.b.v. een contract voor onbepaalde tijd. Dit alles uitgaande van een gebleken geschiktheid. Als basis voor dit regime geldt de personeelsbezetting die hoort bij een 3-ploegendienst. Indien uitzendkrachten werkzaam zijn o.b.v. een personeelsbezetting die hoger is dan die behoort bij een 3-ploegendienst, is dit regime niet van toepassing (in die situatie is en blijft de uitzendconstructie de norm).

d. 1. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendkrachten ervan te verzekeren dat het uitzendbureau conform deze CAO de lonen, toeslagen en kostenvergoedingen betaalt en de arbeidstijden houdt ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn en hierover (contractueel) afspraken te maken met het uitzendbureau.

2. Tevens is overeengekomen dat uitzendkrachten de reiskostenvergoeding ontvangen conform de bij werkgever van toepassing zijnde reiskostenregeling.

8. Werkgelegenheid

e. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden aan het UWV WERKbedrijf en deze na vervulling afmelden.

In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennis geven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen. De werkgever zal in geen geval gebruik maken van koppelbazen.

SecurCash Nederland en SecurCash Geldverwerking (voorheen Brink's Nederland en Brink's Geldverwerking)
Looptijd: 1-2-2016 t/m 31-3-2017

420 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215804

Artikel 5 – Werkingssfeer
2. De CAO-artikelen die handelen over loon, toeslagen en onkostenvergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten. Uitzendkrachten en inhuurkrachten die vallen onder de CAO Particuliere Beveiliging zijn daarvan uitgezonderd.

Artikel 73 - Inhuur
1. SecurCash zal er naar streven het inhuurpercentage per jaar een maximaal percentage van het vaste personeelsbestand te laten bedragen.
Dit percentage komt jaarlijks tot stand en wordt voor 31 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, in detail afgesproken met de Ondernemingsraad.
2. De maximale percentages inhuur worden per functiegroep en totaal afgesproken en zijn mede afhankelijk van:
- het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
- aanwijsbare fluctuaties van werkzaamheden;
- beëindiging van bestaande contracten in het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
- de hoogte van verlofsaldi binnen een functiegroep.
3. De inhuur zal maximaal 10% bedragen ten opzichte van het vaste personeelsbestand uitgaande van een ziektepercentage van 7,3% op jaarbasis.
4. Naast het bepaalde door SecurCash Nederland b.v. in lid 3. van dit artikel,geldt dat de inhuur voor SecurCash Nederland b.v. maximaal 12% mag bedragen ten opzichte van het totale vaste personeelsbestand.
5. Bij de in lid 3 en 4 van dit artikel genoemde percentages is uitgegaan van – op jaarbasis – een ziektepercentage van 7,3% voor SecurCash Nederland b.v. Indien het feitelijk verzuimpercentage hiervan afwijkt, kan tussentijds in overleg met de Ondernemingsraad tijdelijk een aanpassing plaatsvinden van het gestelde minimum en maximum in lid 3. en d. van dit artikel.
6. Voor SecurCash Geldverwerking b.v. gelden bovenstaande afspraken niet.
7. De werkgever huurt uitsluitend volledig gekwalificeerde uitzendkrachten in.
De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendorganisaties die zijn aangesloten bij de ABU.
8. De OC, de OR en de vakvereniging worden periodiek geïnformeerd over het voortschrijdend jaartotaal, alsmede over de oorzaken van eventuele overschrijdingen. Met betreffende inhuurbedrijven zullen afspraken worden gemaakt over de kwaliteit van het inhuurpersoneel.

Sekisui Alveo BV
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020

310 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218314

Artikel 3 Verplichtingen werkgever inzake werkgelegenheid
Ingeleende arbeidskrachten
2. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een CAO, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in bovenstaande alinea's voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever desgevraagd de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat inleenovereenkomsten (uitzend/detachering) voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Service Point Nederland
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2015
670 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7298.pdf

volgt per 1-1-2011 de ICK cao (nr. 253).

SHB Rotterdam
Looptijd: 1-1-2007 t/m 31-12-2009

535 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5227.pdf

Artikel A 18. Werkgelegenheid en servicegraad
3. Indien de werkgever onvoldoende werknemers kan leveren vanwege kwalitatieve en-of kwantitatieve redenen, kan de werkgever in overleg met de klant de resterende vraag invullen door eerst de inzet van werknemers in dienst van door partijen erkende derden en vervolgens de piekpoolmedewerkers, daarna stagiaires en dan vakantiekrachten.

Shell Nederland Raffinaderij en Shell Nederland Chemie
Looptijd: 1-3-2013 t/m 28-2-2015

2.200 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211278

Artikel 5 Werkgelegenheidsbeleid
2. Ingeleende werknemers
a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- Naam en adres van de uitlener(s).
- Aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- Het aantal ingeleende arbeidskrachten.
c. Het basis uursalaris van een ingeleende werknemer wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal in Bijlage I, die behoort bij het (geschatte) niveau van de functie/werkzaamheden die hij tijdelijk verricht.

Sibelco Benelux
Looptijd: 1-2-2014 t/m 30-4-2015

Aantal werknemers nog onbekend
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212367

ARTIKEL 5: SALARISSCHALEN
5) Uitzendkrachten zullen vanaf dag 1 worden uitbetaald conform de cao en salarisschalen van Sibelco Benelux B.V.
Dit geldt voor alle beloningsvormen en voor alle werknemers die ingeleend worden.

BIJLAGE VIII
Protocolafspraken 2014 / 2015

1. Flexibiliteit
De werkgever hecht groot belang aan de mogelijkheid medewerkers flexibel in te kunnen zetten. Dit kan zijn in de vorm van het aangaan van tijdelijke contracten, zowel als het kunnen inzetten van uitzendkrachten. De werkgever is evenwel bereid om, op voorwaarde dat sprake is van een structurele formatieplaats, een kracht maximaal 2 jaren via een uitzendbureau in te zetten. Na deze periode biedt de werkgever de uitzendkracht een contract aan. In het kader van mobiliteit van medewerkers kan een dergelijk contract worden aangegaan voor die bedrijven die deel uitmaken van dezelfde Operations Unit.

SIGNBEDRIJVEN

Looptijd:1-1-2019 t/m 31-12-2021 ttw versie 23-12-2020

4.139 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/758211,,649128,/CAO%20Signbedrijven%202019-2021%20DEFINITIEF%20ttw%201%20december%202020%20-005.pdf

Artikel 1 WERKINGSSFEER

5. Voor tewerkgestelde werknemers die geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met de in artikel 2, lid 1 van de in deze CAO bedoelde werkgevers geldt dat deze CAO onverkort op hen van toepassing is met dien verstande dat degene die of de rechtspersoon door wie deze werknemers tewerkgesteld wordt, deelnemer is aan enig erkende vrijwaringsregeling.

Signify (voorheen Philips Lighting)
Looptijd:1-1-2018 t/m 1-8-2019

2.934 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51844,,57111,/CAO%201%20januari%202018%20t-m%2031%20juli%202019_NL.pdf%20.pdf

3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege
2 Arbeidsovereenkomsten in een keten
Gaat Signify met jou een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan of willen we deze verlengen, dan geldt de wettelijke ketenregeling van artikel 7:668a van het BW (= Burgerlijk Wetboek). Op grond van deze regeling mogen we met jou maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan binnen 24 maanden.
De cao kent 2 uitzonderingen op de wet:
• Werkte jij eerst als uitzendkracht bij Signify (zie artikel 7:690 van het BW) en sluit jij aansluitend of binnen 6 maanden daarna een arbeidsovereenkomst met Signify? Dan geldt de volledige uitzendperiode waarin jij bij Signify werkte als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de keten, ook als deze is onderbroken door ziekte.
• Ging jij jouw arbeidsovereenkomst aan voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en/of promotieonderzoek? Dan is de periode van 24 maanden niet op jou van toepassing voor zover een langere periode nodig is voor de afronding van jouw wetenschappelijk onderzoek en/of promotie.

14.10 Decentraal overleg
Naast het centraal overleg (zie artikel 14.8 lid 1) vindt in bedrijfsonderdelen op initiatief van het betrokken management of de vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen beide partijen onder meer de volgende onderwerpen bespreken:
• Flexibiliteit:
Concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd of werken op zaterdag;

Slagersbedrijf
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

13.348 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/643730,,643619,/01-CAO~1.DOC.pdf

Artikel 1. Definities
In deze overeenkomst worden de volgende definities gehanteerd:
16. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1, NEN norm 4400-2 en de sectorale regelingen (NEN+slagers), vast te stellen.
23. Medewerker: een uitzendkracht.
30. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat en bij de werkgever te werk wordt gesteld door de uitzendonderneming.
31. Uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) werkgevers.

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
6. 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 14 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Artikel 4 NEN-regeling
1. Definities
a. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling als bedoeld in artikel 1, punt 16 van deze cao.
b. Medewerker: een uitzendkracht.
2. NEN-plus regeling
a. De werkgever is verplicht om gebruik te maken van uitzendondernemingen die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn en voldoen aan de NEN-plus slagersregeling, genoemd onder b van dit lid, en ingeschreven staan in het register van de Stichting Normering Arbeid.
b. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode:
- de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie plaatsvindt;
- de betaling van de van toepassing zijnde toeslagen plaatsvindt;
- de opbouw van tenminste de wettelijke vakantiedagen plaatsvindt;
- de afdracht aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.
- de betaling van de lonen overeenkomstig de Wet op het minimumloon en minimum vakantietoeslag zijn gedaan en, indien de van toepassing zijnde cao direct van toepassing is of algemeen verbindend is verklaard, binnen de loontabellen van de van toepassing zijnde cao vallen.
c. De werkgever stelt de stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de uitzendondernemingen bij wie zij in dienst zijn.
d. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in het slagersbedrijf, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 4, lid 2 sub a en sub c van de cao correct is nageleefd.
3. Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
a. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is bevoegd namens de sociale partners in het slagersbedrijf, verenigd in het Georganiseerd Overleg, te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN-plus regeling en sluit daartoe een overeenkomst met een of meerdere Inspectieinstellingen.

De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
b. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

Slijterijen
Looptijd: 1-4-2011 t/m 31-3-2013

3.584 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2012/65_2012_9_8140.pdf

Artikel 3 VERPLICHTINGEN WERKGEVER

13. Werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN-4400-1, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN-4400-1 certificering, dan wel, indien het een buitenlands uitzendbureau betreft, aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

PROTOCOL 3
WERVINGS-, OPLEIDINGS- EN PROMOTIEBELEID

1. De werkgever zal voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden en voor deeltijdvacatures geen gebruik maken van niet door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkende particuliere uitzendbureaus.

Smart Packaging Solutions (voorheen Solidpack)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

178 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/78851,,100046,/Smart%20Packaging%20Solutions%202019%20-%202021.pdf

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever
21. De werkgever schakelt alleen gecertificeerde uitzendbureaus in. Uitzendkrachten worden betaald volgens de cao. De werkgever zal zich (schriftelijk) ervan vergewissen dat de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat hij werkzaamheden voor de werkgever/inlener verricht, beloond wordt volgens de inlenersbeloning conform de cao ABU/NBBU (artikel 20 resp. artikel 22).
De werkgever zal jaarlijks uitzendbureaus en de loonstroken van uitzendkrachten checken door middel van een steekproef. De ondernemingsraad wordt over de uitkomsten van dit onderzoek geïnformeerd en de vakverenigingen in het periodiek overleg.

Artikel 5. Aanneming en ontslag
9. Voorafgaande uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt 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. Daarbij geldt wel dat de termijn van artikel 7:668a BW (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

BIJLAGE III Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering
Financiering: De kosten om deze regeling te financieren zijn voor rekening van de werkgever tot een maximum van 0,3% van de loonsom. Niet tot de loonsom worden gerekend: VUT last 63 en 64 jaar, pensioenpremie werkgever en uitzendkrachten.
Mochten de kosten van deze regeling de 0,3% overschrijden dan zal hierover nader overleg tussen de partijen plaatsvinden. Ter dekking van deze verplichting sluit de werkgever een passende verzekering af.

BIJLAGE V Protocol
2. Afspraken voor periodiek overleg
De stand van zaken van de opleidingen binnen het bedrijf vormt een vast agendapunt tijdens het periodiek overleg. Daar wordt ook de stand van zaken rond de inzet van uitzendkrachten besproken.

Smilde Ferbine
Looptijd: 1-1-2016 t/m 30-6-2020 ttw versie 21-6-2017
300 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216684

1. Mijn overeenkomst
2. Definities.
Uitzendkracht
Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een derde partij werkzaamheden verricht bij de werkgever;

8. Uitzendkrachten
De inzet van uitzendkrachten zal zoveel mogelijk worden beperkt.
Indien een uitzendkracht een dienstverband voor bepaalde tijd krijgt aangeboden, dan geldt het volgende: na de periode van het uitzendbeding wordt de ketenbepaling van toepassing. Dit betekent dat bij een vervolg van de arbeidsrelatie aanspraak op een vast contract bestaat na:
· maximaal drie tijdelijke contracten;
óf
· tijdelijke contracten die samen twee jaar overschrijden.

4. Mijn functiebeloning en toeslagen
5. Indeling uitzendkrachten
Een uitzendkracht wordt ingedeeld in de van toepassing zijnde salarisschaal op basis van de zwaarte van de te vervullen functie en ontvangt in principe het loon dat hoort bij de aanloopperiodiek (A).

Loongebouw
Het bruto uurloon van uitzendkrachten van Smilde Foods, Smilde Natura en Koninklijke Smilde bedraagt 0,625% van het periodesalaris.

SMINK

Looptijd: 1-4-2010 t/m 1-1-2012

200 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7676.doc

Deze cao volgt de cao Land- en tuinbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen (LEO) (nr. 291)

SMIT Crew, KOTUG Harbour Towage Rotterdam BV, Smit Harbour Towage Rotterdam
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-12-2020

65 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51528,,56695,/cao%20tekst%20.pdf

Deel A
Algemene artikelen en artikelen die gelden voor alle werknemers in dienst van de B.V.'s Smit Crew, Kotug Harbour Towage Rotterdam en Smit Harbour Towage Rotterdam
De huidige en opvolgende cao(-'s) ABU (cao voor uitzendkrachten) en Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STiPP) worden nadrukkelijk uitgesloten. Onderliggende arbeidsvoorwaarden zijn exclusief van toepassing op werknemer en werkgever.

Artikel A24: Inhuurkrachten
De diensten voortkomend uit de roosters worden ingevuld door werknemers vallend onder deze cao. Wanneer er door onverwachte uitval gaten vallen in de noodzakelijke bezetting van de schepen, zal de werkgever de volgende stappen nemen:

Via Crewing krijgen de werknemers (die geen nul-uren contract hebben) een verzoek tot extra opkomst. Dit verzoek wordt via WhatsApp verstuurd, rekening houdende met de bepalingen in de AVG, aan de werknemers die bij de werkgever hebben aangegeven open te staan voor extra werk en die geen verlof uitlopen tot hun AOW- datum en uitdiensttreding.
Verzoeken tot extra opkomst worden uitsluitend verstuurd tussen 07:00 uur en 21:00 uur. Binnen een uur na het uitgaan van het verzoek kunnen werknemers aangeven dat zij aan het verzoek willen voldoen.

Indien Crewing binnen een uur geen bericht van acceptatie door een werknemer heelt ontvangen, wordt de capaciteits-uitvraag extern uitgezet voor inhuur of inzet van een werknemer met een nul-uren contract. In dat geval kan voor de functies machinist en matroos onder de daarvoor wettelij ke geldende regelingen, waaronder de WAADI, worden ingehuurd. Het tegelijkertijd inhuren en inzetten van meer dan één inhuurkracht per in het werkgebied Inzetbare boot kan uitsluitend indien de ondernemingsr aad daarmee instemt.

Voor de looptijd van deze cao geldt dat uitsluitend bij hoge uitzondering en tot een maximum aantal dienstweken van in totaal 10 per kalenderjaar ook kapiteins via een uitzendbureau kunnen worden ingezet om in een capaciteitsbehoefte te voorzien, mits deze kapiteins voldoende zijn gekwali ficeerd en ruime werkervaring (die is gecheckt door de zogeheten evaluatie kapiteins) hebben in het werkgebied. Het in de vorige volzin vermelde maximum aantal dienstweken geldt voor alle in het werkgebied inzetbare boten tezamen.

Met de ondernemingsraad wordt aanstellingsbeleid overeengekomen in de zin van de WOR. Een van de overeen te komen onderwerpen van gesprek is het gebruik van inhuur als wervings- en selectie-instrument voor onder andere kapiteins. Inzet van inhuurkapiteins in het kader van werving en selectie kan pas geschieden als het aanstellingsbeleid is vastgesteld.

Bovenstaande afspraken worden elk half jaar geëvalueerd met de ondernemingsraad.

SMIT Nederland BV Kantoor en Walpersoneel

Looptijd: 1-1-2009 t/m 31-12-2011

88 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_7240.pdf

7. Uitzendkrachten

a. De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van piekvorming in het werk

- opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures
- een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin.

b. De werkgever zal, indien hij gebruik maakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven, die een vergunning van de minister van 50ciale Zaken hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten op wie de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is.

SMIT Transport, SMIT Heavy Lift Europe en SMIT Salvage ("TAK") - Varende Maandloners en Cao-ers
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2013

167 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9000.pdf

Bijlage 14
Overeenkomst in verband met tewerkstelling vreemdelingen / omvlaggen
SMIT heeft vreemdelingen tewerkgesteld op de volgende schepen: Smit Bronco, Smit Baracuda, Smit Bison, Smit Bulldog, Smit Buffalo, Smit Polen, Taklift 4, Taklift 6 en Taklift 7. Hiervoor zijn RAZ-vergunningen nodig.

Partijen betrokken bij de cao SMIT Heavy Lift Transport en Salvage (TAK) maken gezamenlijk de volgende afspraken met betrekking tot voorwaarden behorend bij het verlenen van RAZ-vergunningen. Partijen spreken af dat deze zelfde voorwaarden gelden indien Boskalis/SMIT zou besluiten om de genoemde vaartuigen om te vlaggen.
1. Behoud van werkgelegenheid van alle huidige werknemers, vallend onder de hierboven genoemde cao, die bij SMIT in dienst waren op 25 januari 2012. De aantallen per vaartuig zijn vermeld in de bijlage “sterktestaten” die deel uitmaakt van deze overeenkomst.
2. Het streven is om vacatures die momenteel niet zijn vervuld, in te vullen met onder de cao vallende arbeidskrachten. De aantallen vacatures zijn vermeld in de bijlage die deel uitmaakt van deze overeenkomst. Hiertoe zal SMIT wervingsactiviteiten verrichten.
3. Het opleidingsprogramma, toegevoegd als bijlage die deel uitmaakt van deze overeenkomst, zal worden uitgevoerd.
4. Medewerkers, niet vallende onder de hierboven genoemde cao, zullen ten minste worden beloond conform de ITF-TCC loontabellen. In week 5 van 2012 worden de actuele tabellen besproken en getoetst. De tabellen worden toegevoegd als bijlage bij deze overeenkomst.
5. Elk half jaar zal een gesprek plaatsvinden tussen partijen waarin de uitvoering van de gemaakte afspraken zal worden geëvalueerd.

Deze overeenkomst geldt vanaf 25 januari 2012 tot en met de datum waarop de nieuw af te sluiten cao voor Smit Heavy Lift, Transport en Salvage (TAK) zal aflopen. Deze overeenkomst zal als bijlage aan die cao worden toegevoegd.

Smurfit Kappa Corrugated
Looptijd: 1-6-2018 t/m 31-5-2020

1.241 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6834,,7492,/Smurfit%20Kappa%20Corrugated%202018%20-%202020.pdf%20.pdf

BIJLAGE II SALARISBELEID
B.
In maart vindt een resultaat afhankelijke beloning plaats. Deze is gerelateerd aan de voor 1 februari van het voorafgaande jaar met de vakverenigingen per werkmaatschappij afgesproken criteria. Aan de hand van die criteria zal tevens een staffeling worden afgesproken.
In beginsel gaat het om 4 criteria met elk een maximumbeloning van € 150,- bruto.
Bij het vaststellen van de doelen gelden de volgende criteria:
- beïnvloedbaarheid door de individuele werknemer;
- helderheid en begrijpelijkheid;
- mogelijkheid van toetsing;
- objectiviteit.

In elk geval zal het financieel resultaat van de werkmaatschappij (EBITDA t.o.v. budget) tenminste één van deze criteria uitmaken.
De beloning wordt uitbetaald aan de in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers (eventueel naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar), afhankelijk van de mate waarin aan de criteria is voldaan. Indien een uitzendkracht aansluitend aan de periode als uitzendkracht in dient treedt bij werkgever zal de periode waarin de werknemer in het voorafgaande jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest worden meegenomen bij de betaling van de resultaatafhankelijke beloning.

BIJLAGE V WERKGELEGENHEID
7. De werkgever kan gebruik maken van arbeidskrachten van uitzendbureaus. De werkgever zal tenminste twee maal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten. Uitzendkrachten, die in de cao genoemde functies volledig vervullen, worden beloond overeenkomstig artikel 7 en 8 van deze cao.

GEMAAKTE PROTOCOLAFSPRAKEN BIJ CAO 2018- 2020
Arbeidsbezetting
Op lokaal niveau kunnen afspraken worden gemaakt over de arbeidsbezetting, flexwerkers en eventuele onderbezetting.

Betaling uitzendkrachten
Partijen spreken af gezamenlijk na te gaan bij de betreffende uitzendbureaus dat de betaling van de uitzendkrachten bij de OPCO's van Smurfit Kappa volgens afspraken plaatsvindt. Smurfit Kappa neemt hiervoor het initiatief.

Smurfit Kappa Parenco (voorheen Parenco)

Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021

275 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/94351,,124029,/SK%20Parenco%20cao%202019.pdf

Artikel 6 Werkgelegenheid

6.1 Periodiek overleg

De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheid in de onderneming en de ontwikkeling daarvan in het komende halfjaar tegen de achtergrond van het verwachte activiteitenniveau van de onderneming en de voor de realisatie van die activiteiten noodzakelijk geachte personeelsbezetting. In principe zal de geplande personeelsbezetting in de loop van het daarop volgende halfjaar worden gehanteerd, waarbij de werkelijkheid geen grote afwijking zal vertonen.
De werkgever verbindt zich hierover met de vakverenigingen overleg te plegen indien deze daartoe de wens te kennen geven. Bij deze halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen informeren over de in het afgelopen halfjaar eventueel ingediende subsidieaanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering.
Tevens zal de werkgever in deze gesprekken de vakverenigingen informatie verstrekken met betrekking tot haar scholingsbeleid, haar beleid op het gebied van de milieuzorg, deeltijdarbeid en inleenkrachten.

6.3 Inleenkrachten

De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen met wie de werkgever geen arbeidsovereenkomst onderhoudt, tenzij het werkzaamheden betreft die naar hun aard niet door de eigen werknemers plegen te worden verricht, dan wel werkzaamheden waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld. De werkgever maakt alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 29 Collectieve bonusregeling

29.2 De regeling is van toepassing op werknemers die invloed kunnen hebben op de resultaten. Dit zijn:
- werknemers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever conform deze cao;
- uitzendkrachten die in het jaar waarover de bonus wordt berekend langer dan 6 maanden werkzaam zijn geweest in de onderneming van de werkgever.

Werknemers met een individuele bonusafspraak zijn van deze regeling uitgesloten.

Smurfit Kappa Solid Board Hoogekerk BV
Looptijd: 1-2-2012 t/m 31-1-2014
200 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_235174.doc
Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
3.14. In principe zullen structurele arbeidsplaatsen uiteindelijk worden bezet door vast personeel.
De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakverenigingen, werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst van de werkgever zijn (uitzendkrachten), tenzij het duidelijk werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel van tijdelijke aard of korte duur zijn of werkzaamheden zijn waarvoor geen eigen personeel beschikbaar gesteld kan worden.
3.14.1. De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de uitzendkrachten in dienst zijn dan wel degene(n) die de uitzendkrachten ter beschikking stelt (stellen);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal, namen en leeftijden van de uitzendkrachten.

Artikel 5
AANNEMING EN ONTSLAG
5.1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt voor werkgever en werknemer een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd. Geen proeftijd zal worden overeengekomen indien indiensttreding plaatsvindt aansluitend aan een tijdelijk dienstverband van langer dan 2 maanden, respectievelijk aan een langer dan 2 maanden geduurd hebbende tewerkstelling via een uitzendbureau.

BIJLAGE IV
Afspraken tussen partijen met betrekking tot tijdelijk personeel (inleenpersoneel/ uitzendkrachten)
Werkgever zal er voor zorgdragen dat tijdelijk personeel (inleenpersoneel/uitzendkrachten) op gelijkwaardige wijze beloond wordt.
Eén en ander houdt in:
1. Toepassing van de salarisgroep overeenkomstig de functie/werkzaamheden of leeftijdschaal, met inachtneming van artikel 7.2.1. uit de CAO.
2. Tijdelijk personeel werkzaam in dagdienst, twee-ploegendienst resp. drie-ploegendienst, wordt betaald op basis van 0,62% per gewerkt uur; indien en voor zover gewerkt wordt in de twee- en drie-ploegendienst, wordt deze betaling verhoogd met de betreffende ploegentoeslag.
3. Tijdelijk personeel werkzaam in de volcontinudienst wordt per gewerkte dienst betaald op basis van 1/216 x 12 x maandsalaris en ploegentoeslag.
4. Overwerkbeloning conform voornoemde CAO zoals geregeld in de artikelen 9.3. en 9.4. Indien in ploegendienst wordt gewerkt conform het bepaalde in artikel 6.3, wordt over de gewerkte uren conform de CAO ploegentoeslag betaald.
5. Boven de beloning als vermeld onder de punten 1 t/m 4 komt alleen vakantietoeslag op het niveau van 8,33% naar rato van gewerkte uren.
6. Vrijaf op het niveau van 25 resp. 24 dagen/diensten per jaar naar rato van gewerkte uren.
7. Toepassing van de salaristabellen zoals op dat moment van toepassing conform de CAO.

BIJLAGE VIII
Protocol
7. Ploegentoeslag uitzendkrachten
Partijen spreken af om voor wat betreft uitzendkrachten die delen van een volcontinudienst worden ingezet, een evenredige beloning overeen te komen.

SNT Nederland
Looptijd: 1-7-2008 t/m 30-4-2010

2.400 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_5880.pdf

1.1. begrippenlijst
c Werknemer:
Je bent werknemer in de zin van deze CAO als je in
- dienst bent bij SNT, en
- in Nederland werkt, en
- bent opgenomen in één van de salarisschalen in de CAO Facilitaire Callcenters of in één van de salarisschalen in deze CAO voor SNT Nederland.

Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO als je
- een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of
- een duale leerroute volgt, of
- stagiair bent, of
- als uitzendkracht werk verricht bij SNT.

y Uitzendkracht:
de persoon die bij SNT tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden.

Sociale Verzekeringsbank
Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-1-2022

3.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/594643,,626821,/T%202020-05-17%20SVB%20CAO%202020-2022.pdf

ARTIKEL 1 DEFINITIES
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
r. flexkracht
de uitzend-/en/of detacheerkracht ingeleend door de SVB.

ARTIKEL 4 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG
3. Aard van het dienstverband
Het dienstverband wordt aangegaan:
a. voor bepaalde tijd of
b. voor onbepaalde tijd.
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan. De werkgever kan functie- en/of opleidingseisen stellen, waaraan de werknemer moet voldoen, alvorens een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan.
c. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, direct voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de SVB, als flexkracht bij de SVB heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, met dien verstande dat de termijn van artikel 668a lid 1 sub a BW (zijnde 36 maanden) niet overschreden wordt

Solidus Solutions Board (voorheen Smurfit Kappa Solid Board)
Looptijd: 1-5-2018 t/m 29-2-2020

360 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42321,,46640,/juiste%20versie%20cao%20tekst%20.pdf

Artikel 3. Verplichtingen van de werkgever
7. De werkgever verbindt zich maatregelen te treffen tot vaststelling en beoordeling van het sociaal beleid.
In ieder geval zullen in het Sociaal Jaarverslag worden opgenomen:
- het percentage overwerk;
- het percentage uitzendkrachten;
- het aantal tijdelijke dienstverbanden.

12. De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakorganisaties, werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst van de onderneming zijn (uitzendkrachten), tenzij het duidelijk werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel van tijdelijke aard of korte duur zijn of werkzaamheden zijn waarvoor geen eigen personeel beschikbaar gesteld kan worden.
De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers (uitzendkrachten) in dienst zijn dan wel van degene die de werknemers ter beschikking stelt;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal en zo mogelijk namen en leeftijden van de vreemde werknemers.

BIJLAGE V Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel
(inleenpersoneel/uitzendkrachten)
Werkgever zal er voor zorgdragen dat uitgaande van de arbeidsvoorwaarden van de Smurfit Kappa Solid Board cao, tijdelijk personeel (inleenpersoneel/uitzendkrachten) op gelijkwaardige wijze beloond wordt.
Eén en ander houdt in:
1. Toepassing van de salarisgroep overeenkomstig de functie/werkzaamheden of leeftijdschaal, met inachtneming van artikel 7 lid 2 onder b uit de cao.
2. Tijdelijk personeel werkzaam in dagdienst, 2-ploegendienst resp. 3-ploegendienst, wordt betaald op basis van 0,61% per gewerkt uur; indien en voor zover gewerkt wordt in de 2- en 3-ploegendienst, wordt deze betaling verhoogd met de betreffende ploegentoeslag.
3. Tijdelijk personeel werkzaam in de volcontinue-dienst wordt per gewerkte dienst betaald op basis van 1/216 x 12 x maandsalaris en ploegentoeslag.
4. Overwerkbeloning wordt betaald volgens artikel 9 lid 3 en lid 4 van de cao.
Indien in ploegendienst wordt gewerkt volgens het bepaalde in artikel 6 lid 3, wordt over de gewerkte uren volgens de cao-ploegentoeslag betaald.
5. Boven de beloning als vermeld onder de punten 1 t/m 4 komt alleen vakantietoeslag op het niveau van 8,33% naar rato van gewerkte uren.
6. Vrijaf op het niveau van 25 dagen/diensten per jaar naar rato van gewerkte uren.
7. Toepassing van de salaristabellen conform de op dat moment van toepassing zijnde cao.

Solidus Solutions Zutphen (voorheen Fibor Packaging)
Looptijd: 1-3-2018 t/m 29-2-2020

110 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/41973,,46958,/Solidus%20Solutions%20Zutphen%20B.V.%20%20cao%202018%20-%202020.pdf%20.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
H a De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaande toestemming van de OR aan ingeleende arbeidskrachten, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 1.000 uur worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders 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 met wie hij/zij geen dienstverband heeft aangegaan.
b Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid a voorafgaand, overleg met de OR vereist is, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.
Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
a naam en adres van de uitlener(s);
b aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
c arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
d het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Artikel 5 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
F Met ingang van 1 september 2018 geldt een maximale uitzendperiode van 1 jaar. Een daaropvolgend dienstverband wordt voor (on)bepaalde tijd aangaan.

BIJLAGE VI PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN
3. Tijdelijke werknemers/inleenkrachten
Tussen directie en OR zal overleg plaatsvinden omtrent de inzet van inleenkrachten per machine, e.e.a. in verband met de veiligheid. Het overleg zal 2 maal per jaar plaatsvinden.

Solvay Chemie
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-12-2019

48 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/56463,,64439,/Solvay%202018%20-%202019.pdf

Artikel 5. Werkgelegenheid
6. Indien van arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik moet worden gemaakt en voor zover het UWV hierin niet kan voorzien, zullen deze alleen betrokken worden van bonafide uitzendbureaus.
De werkgever zal minstens 1x per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten.

Bijlage 10. Protocolafspraken
Betaling en in dienst neming uitzendkrachten
Deze worden vanaf dag 1 betaald conform de loonschalen uit de Solvay cao en ontvangen indien van toepassing ook de ploegentoeslagen uit de cao. Indien er vaste medewerkers vertrekken worden die in principe vervangen door nieuwe vaste medewerkers.
Uitzendkrachten die aan de criteria voldoen, kunnen solliciteren op de vacatures. Er zijn recent 5 medewerkers aangenomen met een contract bij Solvay.

Sonac Vuren
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

80 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/50430,,55507,/Sonac%20Vuren%20CAO%202018-2019.pdf%20.pdf

BIJLAGE III INGELEENDE ARBEIDSKRACHTEN
De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad
aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 9 maanden worden verricht.

Onder ,,ingeleende arbeidskracht'' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in lid 1, voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zullen daarover ook periodiek nadere informaties worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Sonneborn Refined Products BV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-9-2021

180 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/732493,,647772,/Sonneborn%20CAO%202020-2021.pdf

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever
4. Voor uitzendkrachten (inleenkrachten) geldt het bepaalde in de ABU-CAO, met dien verstande dat voor vakkrachten direct de salarissen van Sonneborn R.P. B.V. van toepassing zijn.
Onder vakkrachten wordt verstaan een ieder die in staat wordt geacht de functie waarvoor vervangen wordt, zelfstandig te vervullen. De direct leidinggevende dient dit binnen 14 dagen te beoordelen.

Artikel 23 Werkgelegenheid
1. De werkgever zal de vakbonden, indien zij de wens daartoe te kennen geven, twee keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij kan in het bijzonder aandacht worden gegeven aan de mate van inleenarbeid, milieu, opleidingen en ziekteverzuim, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal:
d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de Ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen.

Artikel 28 Jongerenplan/werkervaringsplan
1. Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever drie (3) werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen boven de normale bezetting. In het kader van een regionale aanpak in samenwerking met enkele andere bedrijven in de regio, SWA Uitzendorganisatie B.V., OVP en het Nova College in Beverwijk is daarbij gekozen voor een leer-/werkproject. Dit project omvat het opdoen van werkervaring in één van de deelnemende bedrijven, naast een opleidingstraject van negen (9) lesweken. Het totale pakket is erop gericht om werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt het niveau van basisoperator te laten behalen. De opleiding tot basisoperator, zoals die wordt verzorgd door het Nova College in Beverwijk, is een landelijk erkende opleiding, waar basiskennis en grondbeginselen worden gedoceerd. Deze opleiding vormt een goede voorbereiding op vervolgopleidingen in de Procesindustrie.
2. In het kader van genoemd leer-/werktraject is afgesproken dat de deelnemers een arbeidsvoorwaardenpakket krijgen aangeboden, gebaseerd op de CAO van het betreffende bedrijf waarin betrokkenen zijn tewerkgesteld. Er zijn evenwel enkele afwijkende bepalingen:
. Er zal sprake zijn van een jaarcontract met de SWA Uitzendorganisatie B.V. en een detachering bij de werkgever.
. De beloning in dit project zal voor alle deelnemers gelijkluidend zijn. Hierbij geldt als richtlijn 130% van het wettelijk minimumloon.
. De in de CAO voorkomende extra uitkering zal in dit project na het jaar van detachering door de werkgever als bonus-uitkering betaalbaar worden gesteld.
. Pensioenafspraken in deze CAO zijn niet van toepassing.
. De voor de stage in ploegendienst geldende toeslag wordt alleen over de stageperiode betaald.
3. De promotie-, wervings- en selectiekosten worden over de deelnemende bedrijven in het project gelijkelijk verdeeld.
4. Er is een coördinatiegroep gevormd vanuit de deelnemende bedrijven. Deze coördinatiegroep heeft regelmatig overleg, is aanspreekpunt voor de SWA-begeleider van het project en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het praktijkdeel van de werkervaringsperiode.

VI PROTOCOLAFSPRAKEN

Uitzendkrachten

Partijen zijn overeengekomen dat Sonneborn gedurende de looptijd van de cao een maximaal percentage aan uitzendkrachten inhuurt van 7,5% van de totale formatie, waarbij daarvan in piekperiodes kan worden afgeweken.

SPF Beheer
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019
185 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218917

1.4 Werkingssfeer CAO
Deze CAO is volledig van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst, maar geldt niet voor onder andere vakantiekrachten, uitzendkrachten en stagiaires.

Sphinx BV, Koninklijke
Looptijd: 1-1-2008 t/m 31-12-2009
216 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5672.pdf

Artikel 5. Werkgelegenheid
4. Uitzendkrachten
a. De werkgever kan incidenteel gebruik maken van uitzendkrachten, indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De ondernemingsraad wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot het groepsgewijs werven of inlenen van uitzendkrachten. Het aantal ingeleende werknemers zal niet meer dan 5% bedragen van de per Business Unit in dienst zijnde vaste medewerkers. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.
b. De werkgever verplicht zich, voorzover hij uitzendkrachten tewerkstelt, deze te betalen volgens de voor de vaste medewerkers geldende salarisschalen alsmede toeslagen en ordenende regelingen zoals werktijden.

Spliethoff Groep
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

310 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/99468,,133989,/CAO%20Spliethoff%202020%202021.pdf

Artikel 2 Werkingssfeer

a. De Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers, alsmede op de werknemer, als bedoeld in artikel 7:690 BW, die door een uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld om als zeevarende dienst te doen op een zeeschip die door een tot de Spliethoff Groep behorende onderneming wordt beheerd.

b. Uitgezonderd zijn de werknemers voor wie met instemming van partijen bij deze CAO een andere collectieve arbeidsovereenkomst geldt.

Sport
Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021

3.600 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/892146,,652760,/Sport%202021%20definitief.pdf

Artikel 17 Overwerkregeling
8. Dit artikel is niet van toepassing op flexwerkers, oproepkrachten en vakantiekrachten of in het geval dat de werkgever en werknemer onderling afspraken hebben gemaakt over de tijdelijke uitbreiding van het aantal te werken uren.

Bijlage IX Toelichtingen
Artikel 17 Overwerkregeling
In artikel 17 lid 8 is een uitzondering opgenomen om recht te doen aan flexibele arbeidsrelaties, waarbij het aantal uren in overleg tussen werkgever en werknemer wisselt. In het geval werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over flexibiliteit in uren, is er geen sprake van overwerk en worden alle uren normaal uitbetaald.

Stamicarbon
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

160 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/57853,,66530,/Stamicarbon%202019.pdf

Artikel 3. Inleenkrachten
Zonder voorafgaand overleg met de OR draagt de werkgever aan inleenkrachten die niet vallen onder de bepalingen van de cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemer worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden van een zodanige omvang zijn dat verwacht kan en mag worden dat deze tijdig, onder normale werkcondities en met het bestaande werknemersbestand kunnen worden uitgevoerd.

State Street Bank Europe Limited Amsterdam Branche
Looptijd: 1-1-2013 t/m 31-3-2014 ttw versie 15-5-2013
135 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9095.pdf

1.2 Bepalingen betreffende de cao
Toepassing
1 Deze cao is van toepassing op de werknemers met banktitel Vice President en lager.
2 Deze cao is niet van toepassing op uitzendkrachten, vakantiewerkers en stagiaires. Ook personeel van de werkgever met een standplaats in het buitenland, maar tijdelijk werkzaam in Nederland, valt niet onder deze cao.
3 Uitzendkrachten zullen ingeschaald worden op het salarisniveau dat bij de functie past, alsof ze in dienst waren en ontvangen tevens vakantie-uitkering over de door hun gewerkte uren, volgens de overeenkomst met de betreffende uitzendorganisatie.

Stater NV

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2019

830 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/56234,,64463,/190628%20Stater%20cao%20definitief.pdf

1.1.3 Afspraken tussen Stater en vakorganisaties

 Stater draagt in 2019 zorg voor verdere beperking van de flexibele schil van minimaal 5%. IJkpunt is het verschil tussen het aantal uitzendkrachten per 31-12-2019 en 1-1-2019. Deze gegevens worden aan vakbonden verstrekt.

2.2 Salaris

2.2.1 Vaststelling Salaris

Uitzendkrachten worden op gelijk functie– en salarisniveau als Stater medewerkers ingeschaald.

4.1.4 Uitgifte parkeerpassen nieuwe medewerkers

Voor nieuwe medewerkers die aansluitend eerst als uitzendkracht of gedetacheerde bij Stater hebben gewerkt, wordt de tijd dat zij als zodanig hebben gewerkt als wachttijd meegenomen bij hun plaatsing op de wachtlijst. Een parkeerpas geeft echter geen absolute garantie op een parkeerplaats.

Steinzeug-Keramo BV
Looptijd: 1-8-2013 t/m 31-12-2014
140 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9349.doc

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
10. Ingeleende arbeidskrachten:
Personen die, hoewel niet in dienst van de werkgever, werkzaamheden verrichten, welke normaliter door eigen werknemers dienen te worden verricht.

Artikel 13 Arbeidsvoorziening
3. Indien via het UWV Werkbedrijf niet in vacatures kan worden voorzien en de werkgever wil arbeidskrachten inlenen over langere tijd, verplicht hij zich hierover vooraf aan de Ondernemingsraad advies te vragen. Hierbij dient hij tevens informatie te verstrekken over de noodzaak en de duur van de tewerkstelling, alsmede voorzover mogelijk over de arbeidsvoorwaarden, die voor de ingeleende arbeidskrachten gelden.
De werkgever verplicht zich ten minste 2 maal per jaar deze informatie te verstrekken, waarbij tevens het beleid inzake het gebruik van ingeleende arbeidskrachten kan worden besproken.

Stena Line Stevedoring
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

120 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/77216,,96653,/Cao%20Stena%20Line%20Stevedoring%201%20jan%202018%20tm%2031%20dec%202020%20v1%20def.pdf

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door “SHB Personeelsplanning B.V.” ter beschikking worden gesteld. Van deze regel kan uitsluitend met toestemming van cao - partijen worden afgeweken.

Artikel A15: Veiligheid
1 Veiligheid is prioriteit nummer 1 binnen Stena Line. Dit is de reden dat binnen Stena Line een veiligheidstraining is opgezet welke van toepassing is op alle betrokken partijen. Zowel de zeevarende collega’s, de stuwadoors, als de flexwerkers krijgen dezelfde training zodat zij van elkaar weten wat zij doen en wat van elkaar wordt verwacht
Een VCH training zoals voorgesteld voor de groep stuwadoors in dienst bij Stena Line Stevedoring past niet binnen dit veiligheidsbeleid. Indien werknemers van Stena Line echter zelf van mening zijn dat de VCH training voor hen van toegevoegde waarde is. Kan deze worden aangevraagd. Beoordeling voor goedkeuring van de VCH training zal worden uitgevoerd conform de hiernavolgende afspraken:

Wend- en weerbaarheids-/scholingskosten
Stena Line Stevedoring B.V. zal medewerkers de mogelijkheid geven tot het volgen van opleidingen op basis van noodzakelijkheid voor nu en de toekomst. Uitgangspunt is dat met de Ondernemingsraad een opleidingsprogramma zal worden geformuleerd voor de medewerkers, waarbij STC-opleidingen zullen worden aangeboden die algemeen erkend zijn. Jaarlijks zal er een budget worden vrijgemaakt voor de invoering hiervan.
In het kader van het opleidingsprogramma zal ook de doorgroei van salaris schaal B2 naar schaal C1 mogelijk worden, indien aan de eisen voor de functie wordt voldaan en de benodigde opleidingen uit het opleidingsprogramma met goed gevolg zijn voltooid.
Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen een functie opleiding en overige opleidingen.
- Functie opleiding
Een opleiding die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht voor het vervullen van de huidige functie, bedoeld om kennis aan te vullen, vaardigheden te verbeteren of om uitvoering te geven aan toekomstige functies.
Afhankelijk van de functie die wordt bekleed betreft het de navolgende opleidingen en trainingen:
• MBO-beveiliger 2
• Havenbeveiliger
• Deskundige behandeling gevaarlijke stoffen
• Basis training gevaarlijke stoffen
• Stena Line Veiligheidstraining
• Management opleiding
• Terminaltrekker chauffeur
• Reachstacker chauffeur
• Vorkheftruck chauffeur
• Kraan drijver
• Controleur
- Overige opleidingen
Opleidingen zonder directe relatie met de functie of loopbaan, die de werkgever en de medewerker toch als zinvol ervaren in verband met de persoonlijke ontwikkeling en/of een mogelijkheid bieden voor toekomstige baangarantie van de medewerker.
Bij het volgen van een functieopleiding komen voor vergoeding in aanmerking:
• inschrijf, les-/cursus, college-, boeken en examengeld
• reiskosten tweede klasse en eventueel parkeergeld

• eventuele verblijfskosten (na vooraf verkregen toestemming van de werkgever)
Functie opleidingen, kunnen na overleg met de werkgever in werktijd worden gevolgd.
Bij het volgen van de overige opleidingen beslist de werkgever over de hoogte van de vergoeding. Daarbij wordt onder meer in ogenschouw genomen:
• de opleidingsvorm
• welke bijdrage met de opleiding / seminar of cursus wordt geleverd aan de kennis en de vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van diens functie
• in hoeverre er wederzijds belang is voor de werknemer en werkgever
Als een werknemer een langdurige opleiding wil volgen, wordt de vergoeding van de kosten maximaal voor één jaar gefiatteerd. Jaarlijks beoordeelt de werkgever de aanvraag opnieuw.
Terugbetaling van alle studiekosten vindt plaats indien de werknemer zonder voorafgaand overleg met de werkgever de studie voortijdig beëindigt, zonder goede reden frequent lessen verzuimt of anderszins onvoldoende aan de gestelde studie-eisen voldoet.
Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt of de werkgever een dringende reden verschaft voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de kosten voor de gevolgde externe opleidingen. Terugbetaling geschied op basis van onderstaand schema.

Periode vanaf de laatste dag van de opleiding tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst	**Percentage terug te betalen opleidingskosten f**
0 tot 12 maanden	80%
12 tot 24 maanden	66%
24 tot 36 maanden	40%
Na 36 maanden	0%

Terugbetaling van opleidingskosten voor functionele opleidingen welke vallen onder wend en weerbaarheid, vallen niet onder de terugbetalingsregeling. Tenzij de werknemer zonder voorafgaand overleg met de werkgever de studie voortijdig beëindigt, zonder goede reden 30% of meer lessen verzuimt waardoor er onvoldoende aan de gestelde studie eisen wordt voldaan.
2 De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Bijlage V: Protocollaire afspraken

2. Collegiale in- en uitleen
Wanneer meer dan 20% daling van het jaarvolume aan de orde is, zal de werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen, bij voorkeur met bedrijven actief in de sector, werkzekerheid te blijven bieden aan de Stena Line Stevedoring B.V. medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.
Bij noodzakelijke collectieve reorganisaties wegens bedrijfseconomische omstandigheden, gedurende de periode van de werkgelegenheidsafspraak tot 1 januari 2021, zal bij de gesprekken hierover met de vakorganisatie de kantonrechtersformule 2009 (als uitgangspunt c, factor 1), als uitgangspunt worden gehanteerd.

6 Inzet externe Flexwerkers

Stena Line Stevedoring heeft voor de uitvoering van haar werkzaamheden voldoende eigen personeel in dienst om te voorzien in de basisbezetting. Mede in het kader van de werkgelegenheidsgarantie zal Stena Line Stevedoring ook zorg dragen dat de kern van Stane Line Stevedoring medewerkers op peil blijft voor het uitvoeren van deze werkzaamheden. Flexwerkers worden pas volledig ingezet bij Stena Line Stevedoring nadat zij door de Stena Line aangestelde begeleiders zijn ingewerkt en bekend zijn met de werkwijze en veiligheidsprocedures bij Stena Line Stevedoring nadat dit met een toets is vastgelegd. Naast de veiligheidstraining van Stena Line – wat de basistraining is voor een veilige werkplek – zal van flexwerkers worden geëist dat naast de Stena Line Veiligheidstraining in het bezit zijn van een VCH, VCA of VCU-certificaat.

7 Flexwerkers in dienst van Stena Line Stevedoring

Werknemers op bases van een tijdelijk contract (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) zullen een arbeidsovereenkomst krijgen van tenminste 1 jaar. Bij goed functioneren, zal het contract voor bepaalde tijd worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd.
Een werknemer op basis van een tijdelijk contract zal bij vertrek, wanneer de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, ongeacht het daadwerkelijke arbeidsverleden, ten minste een transitievergoeding krijgen ter grootte van de vergoeding die betaald behoort te worden bij een arbeidsverleden van vier jaar. Stena Line is niet verplicht een vergoeding te betalen als de werknemer met een tijdelijk contract aantoonbaar niet geschikt wordt bevonden.

Stena Line Zeevarenden
Looptijd: 1-4-2017 t/m 31-3-2020
200 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=215063

Artikel 1 Definities
b. Inlener: Iedere derde als bedoeld in lid 1 sub a van dit artikel.

Artikel 5 Verplichtingen van de inlener
De inlener is verplicht schriftelijk met een werkgever overeen te komen dat deze werkgever, die de arbeidskrachten ter beschikking stelt op voet van artikel 1 lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt. Voornoemde aansprakelijkheid laat onverlet het recht van de Inlener om deze schade vervolgens weer op de werkgever te verhalen.

Stichting Metalektro Personeelsdiensten
Looptijd: 1-7-2016 t/m 31-5-2019
88 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216162

Artikel 2

Stichting Metalektro Personeelsdiensten is aan de werknemer die onder de werkingssfeer van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting Metalektro Personeelsdiensten valt, gedurende de eerste 78 weken waarin de werknemer arbeid verricht, alleen het loon verschuldigd over de periode(n) dat de werknemer daadwerkelijk (uitzend)arbeid heeft verricht.

Artikel 3

Het dienstverband als bedoeld in de voorlaatste regel van *artikel 1* is een tijdelijke (uitzend)arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht ("MUP"), gedurende welke werknemer wordt bemiddeld naar ander werk. Zie modelbijlage bij deze CAO.

Stichting Nationale Reisopera
Looptijd: 1-1-2011 t/m 31-12-2012
70 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7987.pdf

Artikel 2 Werkingssfeer
2. De beloning van uitzendkrachten is gebaseerd op de ABU-CAO.

Stichting Pluryn Maatschappelijke Ondernemingen
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2019
81 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218282

10.3. Inleenbepaling

Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of payroll geldt het volgende. Er worden alleen uitzendkrachten ingehuurd bij bonafide en gecertificeerde uitzendbureaus. Indien medewerkers worden ingezet via een payroll bedrijf dient dit een gecertificeerd en bonafide bedrijf te zijn aangesloten bij De Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl).
De beloning is minimaal gelijk aan deze cao.

Stichting PTC Plus
Looptijd: 1-7-2008 t/m 31-12-2011

256 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2009/63_2009_9_6118.pdf

Artikel 1 Werkingssfeer
De collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor alle werknemers van de werkgever. De CAO is niet van toepassing op:
Uitzendkrachten en detacheringkrachten;
Oproepkrachten
Statutaire directie.

Struik Holding en Struik Foods
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-1-2021

170 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/676128,,647507,/Struik%20cao%202020-2021.pdf

BIJLAGE I WERKGELEGENHEIDSPROTOCOL
A. Periodiek overleg
De werknemersorganisaties zullen periodiek door de werkgever worden ingelicht over:
1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid.
Hieronder wordt verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget
- aanwezig personeelsbestand
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten
- overwerk
- Arbo, gezond werken en ziekteverzuim

E. Ingeleende arbeidskrachten
1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, resp. 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.
2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen werknemers worden uitgevoerd, met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en incidentele gevallen.
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van werknemers van derden, indien daardoor de positie van de eigen werknemer niet in gevaar wordt gebracht.
In de volgende gevallen kunnen ingeleende arbeidskrachten worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden
- incidentele piekbelasting
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd
- reorganisaties.
3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
5. De uitzendkracht ontvangt vanaf de eerste werkdag de inlenersbeloning conform de ABU-cao. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepalingen van een cao, niet zijnde de ABU-cao, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.
6. In beginsel zal Struik gebruikmaken van bij de ABU/NBBU aangesloten uitzendbureaus, die NEN-gecertificeerd zijn.
7. Werkgever geeft in het periodiek overleg met de vakbonden inzicht in het aantal uitzendkrachten in relatie tot de bezetting. Bedrijfsopleidingen staan ook open voor uitzendkrachten.

Stuwadoorsbedrijf Van Rooij BV
Looptijd: 01-01-2018 t/m 30-6-2019

500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42264,,47775,/9098%20Boekje%20CAO%202011-2019%20NL.pdf%20.pdf

IV - BELONING
7 Werknemersgroepen en salarismethodiek
7.4 De werkgever ziet er op toe dat uitzendkrachten die door de werkgever worden ingeleend vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend dezelfde beloning en toeslagen ontvangen zoals die gelden voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.

Suiker Unie Sensus en Cosun
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-12-2020

880 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603588,,628117,/T%20Suiker%20Unie%20CAO%202019-2020%20en%20protocol%20-%20getekend.pdf

ARTIKEL 1.5. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:
1. bij het vervullen van vacatures waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in de onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
2. als onderdeel van het sociaal beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
3. tijdens het periodiek overleg en het overleg met de OR, zal regelmatig de stand van zaken worden besproken;
het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd;
overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
4. de intentie is uitzendkrachten, waar mogelijk, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. De voortgang hiervan wordt besproken in het periodiek overleg. De praktijk is dat Suiker Unie samen met de uitzendorganisaties de opleiding van uitzendkrachten verzorgt. Er wordt in dat kader daadwerkelijk een inspanning gedaan om uitzendkrachten geschikt te maken voor vacatures die in de toekomst bij Suiker Unie gaan ontstaan.

ARTIKEL 1.6. Ingeleende arbeidskrachten
1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallend onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht. Onder'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
Indien aan uitzendkrachten een contract voor bepaalde tijd zal worden aangeboden, zal de diensttijd in de uitzendperiode, als één contract worden beschouwd.
3. Uitzendkrachten werken in hetzelfde rooster en met dezelfde pauzetijden als vaste medewerkers. Voorts is de inlenersbeloning van toepassing. Bij Suiker Unie ligt verder bij de inzet van uitzendkrachten, naast de primaire taak van het verrichten van de opgedragen werkzaamheden, ook de focus op opleiding en ontwikkeling, waar mogelijk voor het volgen van een erkende vakopleiding.

Sweco (voorheen Grontmij)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019
1.859 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/84591,,107719,/Sweco%20cao%202018-2019%20def%20getekend.pdf

5.2. Kosten opleiding en ontwikkeling
Voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers van alle leeftijden, in vaste dienst en zoveel mogelijk ook voor medewerkers in tijdelijke dienst en uitzendkrachten richt de werkgever zich op een verhouding tussen opleidingskosten (zogenoemde out-of-pocketkosten) en salariskosten van 2,5%. Jaarlijks zal deze verhouding door de werkgever en de vakverenigingen worden geëvalueerd, mede naar onder meer categorieën medewerkers (leeftijden, functies) en soorten opleidingen.

Bijlage 1 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer
II. Werkgelegenheid
Overlegprocedures
a. Tweemaal per jaar zal Sweco de vakverenigingen uitnodigen voor overleg over de werkgelegenheid bij de werkgever. Dit overleg heeft ten doel over en weer schriftelijk en mondeling informatie uit te wisselen om:
❖ de ontwikkeling van de werkgelegenheid systematisch te kunnen volgen;
❖ een geordend inzicht te verkrijgen in mogelijke toekomstige ontwikkelingen op het vlak van de werkgelegenheid in al haar aspecten, zowel kwalitatief als kwantitatief.
Tot deze informatie behoort ook een jaarlijks overzicht met betrekking tot deeltijdbanen (vraag en realisatie), overwerk en het gebruik van uitzendkrachten. Tevens zullen onderwerpen als duurzame inzetbaarheid en levensfasebewust personeelsbeleid bij de onderneming op gezette tijden worden besproken.

Arbeidsmarktbeleid
c. Werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten, als:
❖ de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerker niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen, of
❖ sprake is van een kortstondige behoefte aan extra personeel.

Swissport Amsterdam (voorheen Servisair Amsterdam BV)
Looptijd: 1-11-2016 t/m 31-12-2019

950 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/6913,,7565,/CAO%202016-2020%20getekend.pdf%20.pdf

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer
4.3. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers, e.d:
Ten aa nzien van ingeleende arbeidskrachten die niet vallen onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst wordt het volgende in acht genomen. Zonder voorafgaand overleg me t de ondernemingsraad draagt werkgever aan hen geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst kunnen worden verricht. Met dien verstande dat die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden. Dit wordt gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienst verband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over naam en adres van de uitlener(s), aard en geschatte duur van de werkzaamheden, het aantal ingeleende arbeidskrachten en de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Er worden alleen uitzendkrachten van gecertificeerde uitzendbureaus aangetrokken. De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn in overeenstemming met die van Swissport Amsterdam B.V.

ARTIKEL 6: INDIENSTNEMING EN ONTSLAG
f
6.6. Bijzonderheden:
De werkgever ziet er op toe, dat het totaal percentage flexibele krachten, te weten Oproepkracht en en Uitzendkrachten, niet hoger is dan 25% van het totaal aantal werkzame werknemers en dat geen vaste arbeidsplaatsen worden verdrongen.

Synprodo Produktie
Looptijd: 1-4-2019 t/m 30-9-2020

120 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/80508,,101679,/Synprodo%202019%20def.doc.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
6. Werkgelegenheid
a. Beleid ten aanzien van vaste bezetting:
1. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
2. Werkgever zal per kwartaal met de OR een gesprek voeren over de verhouding ten aanzien van medewerkers in loondienst (vast en tijdelijk), gedetacheerden, poolmedewerkers en uitzendkrachten.
3. Het streven is er daarbij op gericht een zodanige verhouding te bewerkstelligen dat de werkdruk zo laag mogelijk is.
e. De intentie is om met zo min mogelijk uitzendkrachten te werken en het werk zoveel mogelijk door vaste krachten te laten verrichten. Synprodo zal in Nederland gebruik blijven maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. Indien Synprodo gebruik maakt van een buitenlands uitzendbureau zal alleen dan van een dergelijk bureau gebruik worden gemaakt indien zij volgens de daar geldende normen gecertificeerd zijn.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen
9. Uitzendkrachten worden en beloond volgens de van toepassing zijnde salarisschaal bij Synprodo Produktie bv. Het gaat hier zowel om de schaalsalarissen als de toeslagen.

BIJLAGE 4 Sociaal beleid
i. Om de bovenstaande doelstelling te bereiken zal met name aan de volgende punten nadrukkelijk aandacht worden besteed:
1. het werkoverleg zal worden ingevoerd.
2. investeringen en aanpassingen op het gebied van arbeidsomstandigheden zullen worden overlegd met de werknemers.
3. het streven naar het kunnen inzetten van multifunctionele medewerkers zal uitgangspunt van beleid zijn.
4. het inzetten van uitzendkrachten zal tot minimum beperkt worden.
5. Bovenstaande zal jaarlijks met de OR worden geëvalueerd.

T.

Talens, Koninklijke
Looptijd:1-8-2018 t/m 30-9-20208

160 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/47305,,52138,/Koninklijke%20Talens%20Cao%202018-2020.pdf%20.pdf

Artikel 1 Definities
In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
o. Ingeleende : de natuurlijke persoon, die, anders dan ter uitvoering arbeidskracht van respectievelijk in het kader van, een door werkgever met een derde gesloten aannemings-overeenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer
4.10 Ingeleende arbeidskrachten
a. In het kader van “Gelijk werk, gelijk loon” zullen uitzendkrachten worden beloond volgens de Koninklijke Talens cao.
b. De werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.
c. Indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden.

Bijlage 1 Protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid
1.0. Periodiek overleg
1.1.
De vakverenigingen zullen periodiek worden ingelicht over:
De ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hier wordt onder verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

5.0. Ingeleende arbeidskrachten
5.1
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming van 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.
5.2.
De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

5.3.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.2. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

5.4.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

Tankstations en Wasbedrijven
Looptijd:1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 23-7-2020

11.082 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/616327,,638324,/cao%20tekst%20Tank%20Was%202020%202021%20versie%2022%20juli%202020.doc.pdf

Artikel 3 Werkingssfeer
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 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 branches 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 branche dan in artikel 3 genoemd én
c. de werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, 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 voor zover dit door de uitvoeringsinstelling 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 branches zoals genoemd in artikel 3 én

e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.
Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven de werknemers c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers buiten beschouwing, van wie de functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

Artikel 4 Inleenkrachten
De inlenende werkgever in de Tankstationbranche en de Wasbranche bespreekt met de inleenkracht voorafgaand aan de tewerkstelling van de inleenkracht, dat alle bepalingen uit deze cao van toepassing zijn. Werkgevers in de Tankstationbranche en de Wasbranche maken met ingang van 1 januari 2012 alleen gebruik 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.

Tata Steel (vh Corus Staal BV)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021
8.538 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/96258,,127222,/CAO%20Tata%20Steel%202019-2021.pdf

10.15 Extern Personeel
De werkgever en de vakbonden vinden het belangrijk dat bedrijven die ten behoeve van de werkgever werkzaamheden verrichten zich ten opzichte van hun eigen personeel als goed werkgever in de zin van de wet (artikel 7:611 BW) gedragen. Dit impliceert naleving van de wetgeving zoals de Wet op de CAO. Daarom hebben partijen in het kader van “Gewoon goed werk” het volgende afgesproken.
De werkgever hecht aan haar principe dat alleen zaken gedaan wordt met bonafide bedrijven. Daarom is het belangrijk dat er voldoende zicht is op de voor Tata Steel werkende (onder)aannemers.
Hiertoe worden (onder)aannemers vooraf door de werkgever goedgekeurd en is onderuitbesteding beperkt tot één niveau, tenzij sprake is van multidisciplinaire werkzaamheden waarvoor verschillende specialismen vereist zijn.
De werkgever controleert (onder)aannemers vooraf door een uitgebreide screening te houden. Onderdeel daarvan zal ook zijn de naleving van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) en aan de Arbeidstijdenwet (ATW).

Verder bepaalt werkgever in haar huidige inkoopvoorwaarden dat bedrijven zich moeten houden aan veiligheids- en milieuvoorschriften en dat bedrijven niet in strijd handelen met de Tata Steel Responsible Procurement Policy. Deze Policy kent een aantal principes op het gebied van gezondheid & veiligheid en het milieu en die bedrijven verplicht om op een eerlijke en open manier zaken te doen en een goed werkgever te zijn richting de eigen medewerkers.

Mochten er signalen zijn dat bedrijven zich niet aan deze veiligheids- en milieuvoorschriften en de Tata Steel Responsible Procurement Policy houden dan zal de werkgever het betrokken bedrijf hierop aanspreken en zal de werkgever dit melden aan de vakverenigingen. Indien er geen verbetering optreedt kan dit leiden tot contractsverlies.

De werkgever vindt het onwenselijk dat er binnen de organisatie langdurig uitzendkrachten worden ingezet op vast werk tenzij sprake is van piekdrukte of vervanging in verband met ziekte.
Om dit te bewaken zal werkgever de langdurige inzet van uitzendkrachten monitoren. Daar waar uitzendkrachten (in de zin van de ABU en/of NBBU CAO) langer dan 12 maanden op vast werk (stoelenplan) worden ingezet zal door Tata Steel een vacature worden gesteld, tenzij op deze arbeidsplaatsen boventallige dan wel aankomend boventallige werknemers kunnen worden herplaatst. Dit in goed overleg met de vakbonden.
De werkgever zal periodiek tijdens het Technisch Overleg aan vakbonden rapporteren op welke plekken binnen Tata Steel uitzendkrachten worden ingeleend en wat de duur hiervan is. De werkgever zal slechts gebruik maken van SNA/NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag binnen Tata Steel de inlenersbeloning conform de definitie in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten toepassen.

Werkgelegenheidspact

Werkgelegenheidsinstrumenten
Het streven naar de grootst mogelijke werkzekerheid voor de werknemers houdt in dat partijen zich bij het ontstaan van boventalligheid maximaal zullen inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Van alle werknemers mag worden verwacht dat zij positief reageren ten aanzien van veranderingen en mogelijkheden voor vervangende werkgelegenheid en ook zelf initiatieven nemen om hun ontwikkeling en kansen op het vinden van ander werk te vergroten.
Bij dit streven staan een aantal instrumenten ter beschikking:
1 een adequate personeelsplanning
2 gestructureerde en effectieve scholing van werknemers

3 natuurlijk verloop
4 actief stimuleren van deeltijdarbeid
5 bevorderen en stimuleren van vervangende werkgelegenheid in en rond IJmuiden
6 inlenen van tijdelijke krachten vindt alleen plaats, als intern geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn
7 de Onderneming kan, daar waar verantwoord, besluiten tot inbesteding van werk
8 individuele pensioenafspraken (pensioenplan inclusief afspraken over minder werken / deeltijdpensioen)
9 Mobiliteitscentrum dat werknemers begeleidt van werk naar werk
10 bevorderen van interne mobiliteit
- interne herplaatsing
- interne detachering
- opleidings- en scholingsmogelijkheden
11 bevorderen externe mobiliteit
- externe herplaatsing
- externe detachering
- opleidings- en scholingsmogelijkheden
- terugkeergarantie
12 vrijwillig vertrek
Inzet van deze instrumenten gebeurt in goed overleg tussen de Onderneming en de werknemer.

Tate and Lyle Netherlands BV
Looptijd:1-4-2020 t/m 31-3-2022

210 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/908615,,653338,/Definitieve%20cao%202020-2022%20Tate%20%20Lyle.pdf

Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever
4.12 Ingeleende arbeidskrachten
a. Indien werkgever overweegt meer dan 5 inleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, dan zal hij - met in acht name van het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Onder-nemingsraden - daarover vooraf overleg plegen met een hiertoe uit de Ondernemingsraad te benoemen commissie. Indien dit aantal 5 of minder bedraagt, dan zal de werkgever de genoemde commissie in staat stellen binnen 48 uur na aanvang van de werkzaamheden overleg met de werkgever te voeren. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 3 maanden worden verricht. Eventueel kan een verlenging van 3 maanden plaatsvinden.
Een “ingeleende arbeidskracht” (in de praktijk zullen dit vooral uitzendkrachten zijn) is de man/vrouw, die in de onderneming werkzaamheden verricht maar geen dienstverband met Tate & Lyle Netherlands B.V. heeft. Hieronder wordt verstaan de persoon in dienst van een andere werkgever, die werkzaamheden binnen de onderneming verricht zoals opgenomen in bijlage 1.
b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het bepaalde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook eens per kwartaal nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
c. Indien tijdelijke werkzaamheden langer duren dan drie maanden zal de werkgever, alvorens over te gaan tot het inlenen van arbeidskrachten eerst nagaan of het aanstellen van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden behoort.
d. Met betrekking tot arbeidsvoorwaarden voor ingeleende arbeidskrachten geldt de Waadi.
e. Tate & Lyle zal controleren of de ondernemingen, die arbeidskrachten zoals opgenomen in bijlage 1 ter beschikking stellen, voldoen aan de registratieplicht volgens de Waadi. Tate & Lyle zal deze onder-nemingen informeren over de geldende cao.
f. Het beleid rond ingeleende arbeidskrachten wordt halfjaarlijks door de werkgever besproken met de Bedrijfsafdeling.
g. Ingeleende arbeidskrachten zullen niet voor langere tijd (meer dan 9 maanden) worden ingezet op posities, die door vaste werknemers kunnen worden ingevuld. Alleen in overleg met de ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Taxivervoer

Looptijd: 1-1-2021 t/m 31-12-2021 ttw versie 27-11-2020

19.619 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/705310,,646634,/CAO%20Taxivervoer%202021%20NET%20v231120.docx.pdf

Hoofdstuk 1 Algemene afspraken

1.2 Werkingssfeer van deze CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

• Uitzendondernemingen die lid zijn van de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);

• Uitzendondernemingen die gebonden zijn aan de CAO 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:

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 tenminste 25 procent van de loonsom, betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van de CAO Taxivervoer omschreven, én

c. de werkgever zendt voor tenminste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, 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 voor zover dit door de uitvoeringsinstelling als zodanig is vastgesteld, én

d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de CAO Taxivervoer, én,

e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

1.5 Definities

l. Uitzendonderneming

De natuurlijke of rechtspersoon, zijnde de werkgever, die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, in de zin van titel 7.10 BW.

m. Uitzendkracht

De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendonderneming arbeid verricht ten behoeve van de inlenende werkgever. Onder uitzendkrachten worden ook verstaan payrollers en gedetacheerden (de ter beschikking gestelde arbeidskrachten).

o. Uitzendovereenkomst

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.

p. Payrollovereenkomst

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

q. Payroller/payrollkracht

De natuurlijke persoon die op basis van een payrollovereenkomst met een uitzendonderneming arbeid verricht ten behoeve van de inlenende werkgever.

2.1.2 Bepalen standplaats

e. In geval van uitzendkrachten moet, in afwijking van het bepaalde onder b, onder de standplaats verstaan worden: het vestigingsadres (of indien er meer zijn: één van de adressen) van het bedrijf waar de uitzendkracht te werk gesteld wordt. De uitzendonderneming bepaalt voorgaand bedoelde standplaats.

3.2.1 Inschaling rijdend personeel ingeval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021
Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:
[ ] 2)
Werknemer was eerst via een uitzendonderneming bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.
[ ] 3)
Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendonderneming opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via de uitzendonderneming bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

3.3.1 Inschaling niet-rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021
Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:
[ ] 2)
Werknemer was eerst via een uitzendonderneming bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.
[ ] 3)
Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendonderneming opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via de uitzendonderneming bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

Hoofdstuk 5 Uitzend- en payrollkrachten
5.1.1 Regels betreffende uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
1. De artikelen 2.1 (standplaats, onderbreking en verloonde tijd 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)-, 2.5 (collectieve regeling Atb-v/ATW), 3.1 (definities ervaringsjaar en dienstjaar), 3.2 (inschaling rijdend personeel), 3.3 (inschaling niet-rijdend), 3.5 (lonen rijdend personeel), 3.6 (loonsverhoging rijdend personeel), 3.7 (inschalingsmatrix), 3.9 (functiebeschrijving niet-rijdend personeel), 3.10 (lonen niet-rijdend personeel), 3.11 (loonsverhoging niet-rijdend personeel), 3.12.2 (berekenen meer/overuren en overurenvergoeding), en de bepalingen in hoofdstuk 6 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op de uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, als vakkracht (en op de uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever), met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, 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, niet zijnde payrollkracht, die als taxichauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van een geldige chauffeurskaart.
3. De uitzendonderneming dient aan de uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten, en vakkrachten de bij de functie behorende loonschaal en toeslagen naar rato van het aantal gewerkte uren te betalen met inachtneming van lid 1.
4. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten, en vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon, overige vergoedingen en premies worden betaald overeenkomstig lid 1.

5.1.2 Regels betreffende payrollkrachten

1. De arbeidsvoorwaarden, zoals opgenomen in de Cao Taxivervoer (onder meer daaronder begrepen bijlage 3), zijn van toepassing op payrollkrachten omdat voor de payrollkrachten ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden dienen te gelden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt.
2. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan payrollkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon, overige vergoedingen en premies worden betaald overeenkomstig lid 1.

5.2 Regels betreffende uitzendondernemingen
1a. 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 relevante wettelijke verplichtingen door de uitlener worden nageleefd.
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.
2a. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 1 van dit artikel te zijn nagekomen indien hij gebruik maakt van een bedrijf dat ingeschreven staat in het register dat SFM voor dit doel heeft ingericht.
b. Indien er geen register met bedrijven, die voldoen aan het gestelde in artikel 5.2.1 tot stand komt, is werkgever niet gehouden aan artikel 5.2.1.

5.3 Regels betreffende inhuur
De werkgever mag, per kalenderjaar gerekend, niet meer dan 15% van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend
Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW gedeeld door:
Loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW

Onder inhuur van werknemers wordt niet verstaan, werknemers die in het kader van social return bij de werkgever geplaatst worden. Onder de inhuur van werknemers wordt ook niet verstaan de directeur/grootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder de inhuur van werknemers wordt in ieder geval wel verstaan, de inhuur van zzp-chauffeurs (zijnde een chauffeur die zich zonder eigen taxivergunning verhuurt aan een taxibedrijf). De kostenpost van de inhuur van deze zzp-chauffeurs wordt opgenomen onder ‘kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW. Ook wordt onder de inhuur van werknemers in ieder geval verstaan, werknemers die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij werkgever te werk wordt gesteld. De hoogte van de uitkering van dit personeel wordt opgenomen onder ’kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW’. Voor deze kosten moet een bruto uurloon van € 16,- per uur gehanteerd worden.

Toelichting op inhuur van werknemers
Inhuur is het uitvoeren van werkzaamheden tegen betaling in opdracht van de inlener door een derde die niet in dienst is van de inlener en die in gezagsverhouding tot de inlener staat. Indien wordt ingehuurd van een organisatie die niet onder de werkingssfeer van deze CAO valt mag maar 15 % van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking worden aangewend voor inhuur. Als ingehuurd wordt van een organisatie die wél onder de werkingssfeer van deze CAO valt dat mag voor 100 % worden ingehuurd.

Beperking van inhuur is bedoeld om verdere “uitholling” van de collectieve regelingen, zoals SFM en pensioen, tegen te gaan.
Het gaat hier onder andere om uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden.

8.3 Kernbepalingen
Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM), opgericht door CAO-partijen, is onder meer belast met controle op naleving van de CAO Taxivervoer en CAO SFM ter bevordering van eerlijke concurrentie (geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden).
In het bijzonder wordt gecontroleerd op onderstaande kernbepalingen:
15. het toepassen van artikel 5.2 (regels betreffende uitzendondernemingen) en het percentage van de loonsom voor ingehuurde medewerkers dat niet onder de werkingssfeer van zowel de CAO Taxivervoer als de CAO SFM valt;

BIJLAGE 1 Buitenlandse werknemers

Artikel	**Van toepassing zijnde delen**
Artikel 5.1.1. regels betreffende uitzendondernemingen niet zijnde payrollkrachten	Lid 2 Lid 4
Artikel 5.2 Regels betreffende uitzendondernemingen	integraal

BIJLAGE 3A OVERGANG PERSONEEL BIJ OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN (OPOV)

1 DEFINITIES
1.1a Betrokken werknemer: rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.
Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.
Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1m Personeel ingezet voor het vervoerscontract
Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van de publicatiedatum.
Indien een aanbestedende opdrachtgever besluit om het vervoerscontract op te delen in percelen of basepoints, of indien aanbestedende opdrachtgever besluit om een vervoerscontract dat is opgedeeld in percelen of basepoints samen te voegen, bepaalt SFM, zo mogelijk op basis van informatie van de opdrachtgever en/of van de huidige contractpartij/vervoerder, welke werknemers aan welke percelen of basepoints worden toegerekend. Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

2.1
Uiterlijk 8 werkdagen na publicatiedatum, waarin ten minste een deel van het door de huidige contractpartij/vervoerder verzorgde vervoer aan de orde is, dient deze contractpartij/vervoerder schriftelijk opgave te doen van het betrokken personeel bij het vervoerscontract dat aanbesteed wordt.
De huidige contractpartij/vervoerder dient een volledige opgave te doen aan SFM van:
Personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract, gerangschikt per perceel / basepoint, per vervoerder (inclusief eigen personeel of dat van ingeschakelde onderaannemers of van een uitzendonderneming) met daarbij de volgende gegevens:
a. Voorletter(s), achternaam
b. Adresgegevens en telefoonnummer
c. Emailadres
d. Geboortedatum
e. Aantal gewerkte uren per maand/periode/week
f. Betrokkenheidpercentage
Van de betrokken werknemers zoals opgenomen onder de definities 1.1a en 1.1b levert de huidige contractpartij/vervoerder de volgende gegevens ook nog aan:
g. Aantal vakantiedagen
h. Duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
i. Aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
j. Anciënniteit
k. Einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
l. Bruto uurloon
m. Aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
n. Naam van de functie
o. Standplaats, zijnde vestigingsadres
De huidige contractpartij/vervoerder levert tevens per betrokken werknemer een kopie van de loonstrook aan, waarop het laatstverdiende bruto uurloon is opgenomen.
SFM is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Ingeval van daadwerkelijke onjuistheden treedt SFM in contact met de huidige contractpartij/vervoerder, waarna SFM de opgave aanpast.
SFM bepaalt op basis van de personeelsopgave van de huidige contractpartij/vervoerder het totaal aantal inzeturen, door per werknemer die betrokken is bij het vervoerscontract het aantal inzeturen te bepalen (zijnde het aantal gewerkte uren (zonder ziekte en verlof) x het betrokkenheidspercentage), waarna deze inzeturen voor alle werknemers betrokken bij het vervoerscontract bij elkaar opgeteld worden. Vervolgens wordt door SFM per vervoerder de overnamelijst met betrokken werknemers vastgesteld, waarbij het totaal van de opgegeven gewerkte uren van deze werknemers, 75% van het aantal inzeturen bedraagt. De laatst betrokken werknemer staat altijd voor het totaal aantal door hem gewerkte uren als bedoeld in 1.1s op de lijst. De volgorde wordt volgens de navolgende systematiek bepaald:
Ingeval van leerlingenvervoer:
1. Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten

b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. Kleiner dan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste betrokkenheid bovenaan. Indien er sprake is van een gelijk betrokkenheidspercentage komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijk betrokkenheidspercentage de jongste werknemer bovenaan.
Ingeval van contractvervoer:
1. Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW-gerechtigden
d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. Kleiner dan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW-gerechtigden
d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste anciënniteit bovenaan. Indien er sprake is van een gelijke anciënniteit komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij gelijke anciënniteit de jongste werknemer bovenaan.
Na ontvangst van de opgave van de huidige contractpartij/vervoerder stuurt SFM binnen 3 werkdagen de betreffende werknemers een brief met informatie over de regeling en vraagt om de betreffende gegevens te controleren. SFM vermeldt in de brief tevens de te verwachten datum van de definitieve gunning en de te verwachten datum aanvang van het vervoerscontract.
Werknemer dient binnen 6 werkdagen na ontvangst van voornoemde brief te reageren naar SFM. Geen reactie betekent akkoord van de zijde van werknemer met de informatie van SFM. Indien de werknemer niet akkoord is met de in de brief vermelde uren, dan toont de werknemer aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt en hoeveel uren hij daadwerkelijk voor het betreffende vervoerscontract heeft gewerkt. Indien de werknemer met andere gegevens uit voornoemde brief niet akkoord is, maakte deze aantoonbaar kenbaar wat de juiste gegevens moeten zijn. SFM verifieert deze gegevens bij de huidige contractpartij/vervoerder en past de opgave indien nodig aan.
SFM zorgt er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen, een geanonimiseerde lijst op de website van SFM wordt gepubliceerd. Per betrokken werknemer wordt vermeld:
a. aantal gewerkte uren,
b. duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
c. aantal vakantiedagen
d. betrokkenheidpercentage bij rijdend personeel: groter dan of gelijk aan 25% of kleiner dan 25%,
e. einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
f. bruto uurloon .
g. aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
h. anciënniteit
i. aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
j. naam van de functie

k. standplaats (eerste 4 cijfers van postcode, van zowel het woonadres als het vestigingsadres)
Indien de huidige contractpartij/vervoerder nalaat om binnen de gestelde termijn aan SFM deze opgave te doen, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,00 per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden dit tot een maximum van 10% van de totale contractwaarde van het vervoerscontract. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen opgave wordt gedaan aan SFM, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens dan zal de huidige contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

2.3 Bij het aanbieden van respectievelijk een schriftelijk baanaanbod en een arbeidsovereenkomst door de verkrijgende contractpartij/vervoerder, blijven tenminste onderstaande vijf kenmerken gelijk, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder:
• aantal gewerkte uren,
• contractduur, bepaalde of onbepaalde tijd, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
• aantal vakantiedagen, conform de laatste loonstrook of laatste vakantiekaart
• de inhoud van de functie, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
• laatstverdiende bruto uurloon zoals deze van toepassing was op publicatiedatum, met inachtneming van een eventuele nog van toepassing zijnde tredeverhoging (conform artikel 3.6.2 of artikel 3.11.2 van deze CAO), conform de laatst verkregen loonstrook.
Onder schriftelijk wordt in geval van een baanaanbod ook verstaan dat deze digitaal aangeboden kan worden.
Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een uitzendkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze uitzendkracht onder de brengen bij een willekeurige uitzendonderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO.
Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een payrollkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze payrollkracht onder de brengen bij een willekeurige payrollonderneming.
Indien de verkrijgende contractpartij een baanaanbod of arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een betrokken werknemer, die in dienst was bij een vervoerder waar de huidige contractpartij een vervoerscontract mee had, dan staat het de verkrijgende contractpartij vrij om deze werknemer onder te brengen bij een vervoerder waar de verkrijgende contractpartij een vervoerscontract mee heeft.
De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient binnen 2 weken na ontvangst van de opgave van SFM een schriftelijk baanaanbod te doen. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van dat baanaanbod aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of hij het aanbod al dan niet accepteert.
Indien werknemer het baanaanbod niet wenst te accepteren maakt de werknemer dat schriftelijk (waaronder ook wordt verstaan digitaal) kenbaar aan de partij die het baanaanbod heeft gedaan. Indien werknemer heeft aangegeven het baanaanbod niet te accepteren hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Indien de werknemer, na aanvullende aantoonbare inspanning van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, niet reageert op het baanaanbod, hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden.
De schriftelijke arbeidsovereenkomst dient, met in achtneming van artikel 1.1c, uiterlijk 8 weken voor aanvang van het vervoerscontract aangeboden te worden. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van de arbeidsovereenkomst aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of deze al dan niet de arbeidsovereenkomst accepteert.
Indien een werknemer ondubbelzinnig te kennen geeft minder of geen uren in zijn arbeidsovereenkomst te willen laten opnemen, dan staat het werknemer vrij hiervoor te kiezen.

BIJLAGE 3B REGELING OVERGANG PERSONEEL BIJ CONTRACTWISSELING (OPBC)

1.1a Betrokken werknemer: rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.
Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.
Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1k Personeel ingezet voor het vervoerscontract
Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van het toetsingsmoment.
Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

2.1
Uiterlijk 8 werkdagen na het toetsingsmoment, waarin ten minste een deel van het door de huidige contractpartij/vervoerder verzorgde vervoer aan de orde is, dient deze contractpartij/vervoerder schriftelijk opgave te doen van het betrokken personeel bij het vervoerscontract dat gewisseld wordt.
De huidige contractpartij/vervoerder dient een volledige opgave te doen aan SFM van:
Personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract gerangschikt per perceel / basepoint, per vervoerder (inclusief eigen personeel of dat van ingeschakelde onderaannemers of van een uitzendonderneming) met daarbij de volgende gegevens:
a. Voorletter(s), achternaam
b. Adresgegevens en telefoonnummer
c. Emailadres
d. Geboortedatum
e. Aantal gewerkte uren per maand/periode/week
f. Betrokkenheidpercentage
Van de betrokken werknemers zoals opgenomen onder de definities 1.1a en 1.1b levert de huidige contractpartij/vervoerder de volgende gegevens ook nog aan:
g. Aantal vakantiedagen

h. Duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
i. Aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
j. Anciënniteit
k. Einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
l. Bruto uurloon
m. Aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
n. Naam van de functie
o. Standplaats, zijnde vestigingsadres

De huidige contractpartij/vervoerder levert tevens per betrokken werknemer een kopie van de loonstrook aan, waarop het laatstverdiende bruto uurloon is opgenomen.
SFM is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Ingeval van daadwerkelijke onjuistheden treedt SFM in contact met de huidige contractpartij/vervoerder, waarna SFM de opgave aanpast.
SFM bepaalt op basis van de personeelsopgave van de huidige contractpartij/vervoerder het totaal aantal inzeturen, door per werknemer die betrokken is bij het vervoerscontract het aantal inzeturen te bepalen (zijnde het aantal gewerkte uren (zonder ziekte en verlof) x het betrokkenheidspercentage), waarna deze inzeturen voor alle werknemers betrokken bij het vervoerscontract bij elkaar opgeteld worden. Vervolgens wordt door SFM per vervoerder de overnamelijst met betrokken werknemers vastgesteld, waarbij het totaal van de opgegeven gewerkte uren van deze werknemers, 75% van het aantal inzeturen bedraagt. De laatst betrokken werknemer staat altijd voor het totaal aantal door hem gewerkte uren als bedoeld in 1.1s op de lijst. De volgorde wordt volgens de navolgende systematiek bepaald:
Ingeval van leerlingenvervoer:
1. Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. Kleiner dan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste betrokkenheid bovenaan. Indien er sprake is van een gelijk betrokkenheidspercentage komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijk betrokkenheidspercentage de jongste werknemer bovenaan.
Ingeval van contractvervoer:
1. Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW gerechtigden
d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. Kleiner dan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW gerechtigden
d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste anciënniteit bovenaan. Indien er sprake is van een gelijke anciënniteit komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij gelijke anciënniteit de jongste werknemer bovenaan.

Na ontvangst van de opgave van de huidige contractpartij/vervoerder stuurt SFM binnen 3 werkdagen de betreffende werknemers een brief met informatie over de regeling en vraagt om de betreffende gegevens te controleren.
Werknemer dient binnen 6 werkdagen na ontvangst van voornoemde brief te reageren naar SFM. Geen reactie betekent akkoord van de zijde van werknemer met de informatie van SFM. Indien de werknemer niet akkoord is met de in de brief vermelde uren, dan toont de werknemer aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt en hoeveel uren hij daadwerkelijk voor het betreffende vervoerscontract heeft gewerkt. Indien de werknemer met andere gegevens uit voornoemde brief niet akkoord is, maakte deze aantoonbaar kenbaar wat de juiste gegevens moeten zijn. SFM verifieert deze gegevens bij de huidige contractpartij/vervoerder en past de opgave indien nodig aan.
SFM zorgt er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen, de opgave wordt doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder en tevens in kopie worden verzonden naar de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden die betrokken zijn bij de CAO Taxivervoer.
Indien de huidige contractpartij/vervoerder nalaat om binnen de gestelde termijn aan SFM deze opgave te doen, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,00 per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden dit tot een maximum van 10% van de totale contractwaarde van het vervoerscontract. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen opgave wordt gedaan aan SFM, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens dan zal de huidige contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

2.2 Bij het aanbieden van respectievelijk een schriftelijk baanaanbod en een arbeidsovereenkomst door de verkrijgende contractpartij/vervoerder, blijven tenminste onderstaande vijf kenmerken gelijk, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder:
• aantal gewerkte uren,
• contractduur, bepaalde of onbepaalde tijd, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
• aantal vakantiedagen, conform de laatste loonstrook of laatste vakantiekaart
• de inhoud van de functie, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
• laatstverdiende bruto uurloon zoals deze van toepassing was op toetsingsmoment, met inachtneming van een eventuele nog van toepassing zijnde tredeverhoging (conform artikel 3.6.2 of artikel 3.11.2 van deze CAO), conform de laatst verkregen loonstrook.
Onder schriftelijk wordt in geval van een baanaanbod ook verstaan dat deze digitaal aangeboden kan worden.
Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een uitzendkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze uitzendkracht onder de brengen bij een willekeurige uitzendonderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO.

Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een payrollkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze payrollkracht onder de brengen bij een willekeurige payrollonderneming.
Indien de verkrijgende contractpartij een baanaanbod of arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een betrokken werknemer, die in dienst was bij een vervoerder waar de huidige contractpartij een vervoerscontract mee had, dan staat het de verkrijgende contractpartij vrij om deze werknemer onder te brengen bij een vervoerder waar de verkrijgende contractpartij een vervoerscontract mee heeft.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient binnen 2 weken na ontvangst van de opgave van SFM een schriftelijk baanaanbod te doen. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van dat baanaanbod aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of hij het aanbod al dan niet accepteert.
Indien werknemer het baanaanbod niet wenst te accepteren maakt de werknemer dat schriftelijk (waaronder ook wordt verstaan digitaal) kenbaar aan de partij die het baanaanbod

heeft gedaan. Indien werknemer heeft aangegeven het baanaanbod niet te accepteren hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Indien de werknemer, na aanvullende aantoonbare inspanning van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, niet reageert op het baanaanbod, hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden.

De schriftelijke arbeidsovereenkomst dient, met in achtneming van artikel 1.1c, uiterlijk 8 weken voor aanvang van het vervoerscontract aangeboden te worden. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van de arbeidsovereenkomst aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of deze al dan niet de arbeidsovereenkomst accepteert.

Indien een werknemer ondubbelzinnig te kennen geeft minder of geen uren in zijn arbeidsovereenkomst te willen laten opnemen, dan staat het werknemer vrij hiervoor te kiezen.

Technicolor Digital Content Delivery NL cao voor-
Looptijd: 1-1-2010 t/m 31-12-2011
300 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_7185.doc

Artikel 4:2 Salarisbetaling
3. Uitzendkrachten zullen conform de salarisschalen worden verloond.

Technische Groothandel
Looptijd: 1-1-2019 t/m 30-9-2022

34.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570381,,622441,/CAO%20Technische%20Groothandel%202019-2022.pdf

Artikel 12 - Uitzendkrachten
Personen 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.

Artikel 21 - Uitzendkrachten
1. 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.
2. De periode als uitzendkracht wordt altijd als één overeenkomst voor bepaalde tijd beschouwd.
3. 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.
4. 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.

Artikel 28 - CAO-salarisschalen
2. e. Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn of haar uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.

Artikel 42 – Overwerk
8. Het in dit artikel bepaalde geldt ook voor uitzendkrachten doch is niet van toepassing op:
a. handelsvertegenwoordigers;
b. hen die bewakingsdiensten verrichten;
c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

BIJLAGE 7 LIJST VAN AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN IN DEZE cao
NEN Keurmerk voor alle uitzendondernemingen

Teijin Aramid

Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020 ttw versie 1-7-2020

1.150 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603647,,628115,/Teijin%20Aramid%20Cao%202019-2020%20TTW.pdf

ARTIKEL 1 OMSCHRIJVINGEN EN DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:
w. Inleenkracht: de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING

6.2. Aard van de arbeidsovereenkomst
6.2.2. Van artikel 668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 690 BW (definitie uitzendovereenkomst).

ARTIKEL 47 INLEENKRACHTEN

47.1. Uitgangspunt
47.1.1. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een voorzienbaar doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht.
47.1.2. 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;
- voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats in principe maximaal 2 jaar worden bezet door een tijdelijke kracht.

47.1.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een CAO, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
47.1.4. Als tijdelijke werknemers langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, zal overleg met de OR plaats hebben over de noodzaak van en nagegaan worden of er mogelijkheden zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

47.2. Beloning
47.2.1. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze CAO 1 voor Teijin Aramid, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve salarisherziening. De werkgever zal erop toezien dat de uitzendorganisaties die actief zijn binnen het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezette inleenkrachten.
47.2.2. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloon exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in 5-ploegendienst respectievelijk 36,6 uur per week voor overige medewerkers. Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door de factor 145,6 respectievelijk 158,6. De dienstroostertoeslag wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 19.
47.2.3. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Teijin Aramid salarisschalen gebaseerde beloning.
47.2.4. Werkervaring van inleenkrachten bij werkgever telt mee bij de bepaling van het salaris bij indiensttreding of hernieuwde inlening.

ARTIKEL 50 SOCIAAL VERSLAG EN INFORMATIE AAN OR

50.2. De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR over:

- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 47);

BIJLAGE 10 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV

Protocolafspraken 2019-2020

Beloning

1. Voor de looptijd van de cao garandeert Teijin Aramid een winstdeling van € 2.000 per jaar, naar rato van de contractuele arbeidsduur. Dit bedrag wordt, eventueel naar rato, ook betaald aan uitzendkrachten die langer dan een jaar in een flexibele schil bij TA werken. Voor hen geldt dat eventuele onderbreking van de tewerkstelling met een periode korter dan een maand buiten beschouwing blijven voor het recht op dit bedrag.

Inleenkrachten

3. In Delfzijl zullen 5 vacatures worden ingevuld met vast personeel, waarvoor nu wordt ingeleend.
In Emmen zullen 25 inleenkrachten een toezegging krijgen voor een vaste aanstelling. In 10 gevallen betreft het medewerkers met een MO-A opleiding. Voor de overige is de toezegging afhankelijk van het behalen van diploma MO-B of PO-B. Alle inleenkrachten krijgen de kans om zich te kwalificeren voor een opleidingstraject MO-B of PO-B. Indien nodig is een voorschakeltraject mogelijk.
Bij goedkeuring van de Kagayaki investering zal Teijin Aramid op dezelfde basis nog eens 20 inleenkrachten uitzicht geven op een vaste aanstelling na behalen opleiding.
Indien juridisch mogelijk zullen deze werknemers reeds tijdens de opleiding bij Teijin Aramid in dienst zijn onder ontbindende voorwaarde van voltooiing opleiding met een diploma. Waar relevant krijgen de inleenkrachten met de langste inleenperiode bij Teijin Aramid daarbij voorrang.

Tentoonstellingsbedrijven
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019 ttw versie 12-2-2019
1.348 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=219165

9.2 Definities en begrippen
- Uitzendkracht: De werknemer zoals bedoeld in artikel 7:690 BW.
- Uitzendonderneming: De werkgever zoals bedoeld in artikel 7:690 BW.
- Werknemer: Degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bij de werkgever werkt, met uitzondering van uitzendkrachten, stagiaires, vakantiemedewerkers en leden van de directie.

9.3 Voor wie geldt de cao?
9.3.2 Voor wie geldt de cao niet?
- De uitzendonderneming die aan alle volgende eisen voldoet, valt niet onder de werkingssfeer van deze cao:
- de uitzendonderneming doet voor het geheel van zijn bedrijfsactiviteiten aan ter beschikking stellen van arbeidskrachten in de zin van artikel 7:690 BW;
- de uitzendonderneming zendt voor tenminste 25% uit buiten de werkingssfeer van deze cao;
- de uitzendonderneming werkt voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis met werknemers ter beschikking gesteld aan derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW; de onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en zover dit door de Belastingdienst is vastgesteld;
- de geldende ABU- of NBBU-cao voor Uitzendkrachten is rechtstreeks op de uitzendonderneming van toepassing;
- de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de Cao tentoonstellingsbedrijven en
- de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
- Deze cao geldt niet voor de werkgever die de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) cao voor het Technisch Installatiebedrijf toepast.

9.4 Uitzendkrachten inlenen

9.4.1 Naleving cao-bepalingen
- De werkgever die de uitzendkracht inleent (de inlener), verzekert zich ervan dat de uitzendonderneming voldoet aan de volgende bepalingen van deze cao: 1.1.3 (2e alinea m.u.v. 2e gedachtestreepje), 1.2, 2.1 t/m 2.7, 3.1, 3.2.1, 3.2.2 (1e alinea), 3.3, 4.1, 4.2.1 t/m 4.2.6, 4.3.1 t/m 4.3.6, 4.3.8 t/m 4.3.10, 5.1, 5.2.1 1e alinea, 5.2.2 t/m 5.2.5 en 6.1.2.
- Maakt de inlener gebruik van een uitzendonderneming die rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring is gebonden aan de ABU of NBBU cao? En is daarin de doorwerking van een of meer bepalingen uit de vorige alinea geregeld? Dan wordt hij geacht voor die bepalingen zijn verplichtingen te zijn nagekomen.

9.4.2 Vakkracht
- Een vakkracht is een uitzendkracht die binnen een periode van twee jaar ten minste twaalf maanden werkzaamheden in de zin van deze cao heeft uitgevoerd.

9.4.3 Buitenlandse uitzendkracht
- In aanvulling op 9.4.1 en 9.4.2 geldt dat de inlener die een buitenlandse uitzendkracht inschakelt erop toeziet dat:
- op deze uitzendkracht de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van minimum arbeidsvoorwaarden en de meldings- en documentatieplicht wordt toegepast;
- de uitzendkracht de geldende eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid kent en toepast.

Terschellinger Stoomboot Maatschappij
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

70 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/572663,,625008,/Rederij%20Doeksen%20Cao%20TSM%202020-2021.pdf

ARTIKEL 3: WERKGELEGENHEID

4. Werkgever zal in principe geen tijdelijke arbeidskrachten inlenen voor de functies genoemd in de functiegroepen II tot en met VI. Indien dit echter toch noodzakelijk mocht blijken zal inlening plaatsvinden in overleg met de Ondernemingsraad. Voor spoedeisende gevallen zullen in overleg met de Ondernemingsraad werkafspraken worden gemaakt. Het inlenen van walwerkers en junior werknemers voor de frontoffice of het contactcenter is gedurende het seizoen wel toegestaan indien het niet-structurele activiteiten betreft.

Tetterode Nederland
Looptijd: 1-2-2010 t/m 31-1-2011

125 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_7102.doc

Artikel 32. Werkgelegenheidsbeleid
Met betrekking tot het werkgelegenheidsbeleid zullen belangrijke veranderingen in het productie-proces en/of het ondernemen waarbij de positie van meerdere werknemers in het geding is met de vakorganisaties worden besproken.
Voorts:
1. zal aan de ondernemingsraad inzicht worden gegeven in de hantering van overwerk en de inschakeling van uitzendkrachten. Hierbij staat voorop dat structurele onderbemanning wordt vermeden;

Teva Pharmachemie BV
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020
750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571798,,623911,/Teva%20Pharmachemie%202020%20def.pdf

Artikel 2; Algemene verplichtingen van Teva Pharmachemie
5. Werkgelegenheid
g. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal Teva Pharmachemie:
* Het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De bevoegdheid van de werknemersvereniging om hierover inlichtingen te vragen blijft van kracht. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.
* Uit de uitzendpopulatie medewerkers in dienst nemen mits zij zich kwalificeren en er sprake is van een vaste arbeidsplaats. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden.
* Voor uitzendkrachten zal vanaf dag 1 de inleners-cao van toepassing te zijn. Teva Pharmachemie streeft naar een percentage van maximaal 10 % flexibele schil en rapporteert hierover aan cao-partijen.

6. Ingeleende arbeidskrachten
a. Teva Pharmachemie geeft in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR geen werkzaamheden aan ingeleende arbeidskrachten, die de medewerkers in vaste dienst gewoonlijk doen. Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat de medewerkers die normaal gesproken niet behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan Teva Pharmachemie een beroep doen op ingeleende arbeidskrachten.
Teva Pharmachemie laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, uitgezonderd het in artikel 5 lid 2b en 2c. bepaalde.
Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van Teva Pharmachemie en met wie hij geen dienstverband is aangegaan.
Het betreft hier niet de uitvoering van of in het kader van een door Teva Pharmachemie met een derde gesloten aannemingsovereenkomst.
b. Wanneer Teva Pharmachemie gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten voor wie op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal Teva Pharmachemie de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de OR heeft plaatsgevonden, zal Teva Pharmachemie periodiek mededeling doen aan de OR van de mate waarin van ingeleende arbeidskrachten is gebruik gemaakt, onder wie ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.
d. Van de diensten te leveren door koppelbazen zal nimmer gebruik worden gemaakt.
e. Werkgever zal voor inleenkrachten de in artikel 7, "functiegroepen en salarisschalen" genoemde salaristabel toepassen.
f. Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de

werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Textiel Grootwinkelbedrijven
Looptijd: 1-4-2017 t/m 30-6-2018

10.000 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216500

Artikel 4. Arbeidsovereenkomst
4.1 De inhoud
Ketenregeling uitzendkrachten:
Indien een werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Textielgoederen en Aanverwante Artikelen Groothandel in
Looptijd: 1-7-2018 t/m 30-6-2020

5.849 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218398

5.12 Uitzendkrachten
Een uitzendkracht krijgt vanaf de eerste dag salaris conform deze CAO. Na 26 weken valt de uitzendkracht ook onder alle andere regels in deze CAO voor de Groothandel in Textiel.

5.13 Uitzendbureaus
Melding aan OR of Vaste Commissie
De werkgever die gebruik maakt van een uitzendbureau, meldt dit bij de Ondernemingsraad of de Vaste Commissie.
De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt:
a. gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm of aantoonbaar is gestart met de voorbereiding van de certificering op basis van de NEN 4400-1 norm;
b. indien het uitzendbureau niet in Nederland is gevestigd: dat het dan voldoet aan vergelijkbare normen als aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze CAO worden gesteld.

Textielverzorging
Looptijd: 1-1-2018 t/m 30-6-2021

7.558 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218909

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
7. UITZENDKRACHTEN
Op door de werkgever ingeleend personeel, hetzij via een uitzendbureau als bedoeld in artikel 7:690 BW of via een payrollbedrijf, zijn de in deze CAO opgenomen bepalingen met betrekking tot functie-indeling, lonen, arbeidstijden, toeslagen en suppleties van overeenkomstige toepassing. Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

Artikel 8 Verlenging dienstverband / uitzendkrachten
1. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal verlengd worden indien de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 24 maanden.
2. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt geen proeftijd.
3. Indien sprake is van meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan geldt de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Indien sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van meer dan 24 maanden dan geldt vanaf het moment dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 24 maanden en indien niet meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege.
6. Als elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder.
7. Uitzendovereenkomsten zullen, indien zij worden onderbroken door een periode van ziekte, als gevolg waarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, tezamen worden beschouwd als één uitzendperiode bij de betreffende werkgever.
8. Een uitzendkracht die -vanaf 1 juli 2016- 24 maanden aaneengesloten is ingeleend bij een werkgever (artikel 1 lid 3 CAO), heeft recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Een periode van verlof en/of arbeidsongeschikt wordt -tot een maximum van 4 maanden- meegeteld om aan dit criterium te voldoen. De voorgaande leden van dit artikel blijven van toepassing.

Artikel 48 Overleg op Ondernemingsniveau / werkzekerheid
12. De werkgever zal slechts wanneer er sprake is van onvermijdelijke piekvorming in het werk, een niet gewenste plotselinge opeenhoping van werk tengevolge van ziekten, verlof of tijdelijke vacatures, en tijdelijk in geval van een overgangsfase bij reorganisatie en bij structurele wijziging van de onderneming, gebruik maken van uitzendkrachten. De uitzendkrachten zullen worden beloond conform de onderhavige CAO.

BIJLAGE 3 Protocol CAO Textielverzorging
Protocolafspraak toets artikel 8 lid 8 CAO Textielverzorging
CAO partijen stellen dat de huidige CAO Textielverzorging gelijkwaardig is/zou moeten zijn waar het de inzet van uitzendkrachten betreft in vergelijking tot medewerkers met een (on)bepaalde tijd contract. Partijen spreken af dit nader te onderzoeken en eventueel aan te passen, zodat artikel 8 lid 8 van de CAO kan vervallen. Partijen zullen hierbij overleg plegen

met de landelijke werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid, alsmede het gewijzigde wettelijke kader en richtlijnen hierbij betrekken.

BIJLAGE 8 Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag.

ARTIKEL 1 Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:
2. Werkne(e)m(st)er:
degene die op arbeidsovereenkomst in dienst is (geweest) van de werkgever alsmede degene die als uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is (geweest).

Theologische Universiteit Apeldoorn
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 2-11-2020

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/650764,,644491,/TUA%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Theologische Universiteit Kampen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020 ttw versie 2-11-2020

100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/650713,,644493,/THEOLOGISCHE%20UNIVERSITEITEN%20KAMPEN%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Thermphos International
Looptijd: 1-5-2011 t/m 30-4-2012
350 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_7863.doc

Bijlage BB
2. De werkgever zal met de vakorganisaties éénmaal per jaar, in een formatie die van beide zijden voor wat betreft de deelnemers beperkt zal zijn, de algemene ontwikkelingen in de werkgelegenheidssituatie bij Thermphos International B.V. bespreken. Belangrijke investeringsplannen kunnen daarbij aan de orde worden gesteld.
Tevens worden dan de vakorganisaties schriftelijk geïnformeerd over de ontwikkeling van de werkgelegenheid per vestiging.
Hier onder wordt verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget;
- huidig personeelsbestand;
- te verwachten personeelsbestand;
- verklaring van afwijkingen;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk
- aantal werknemers in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers
Bij bijzonder belangrijke tussentijdse wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie kan een extra bijeenkomst worden ingelast.
8. De werkgever draagt onder normale omstandigheden zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Wanneer echter de werkgever genoodzaakt is arbeidskrachten in te lenen in een acute situatie, of in een abnormale situatie waarbij de werkzaamheden plotseling een zodanig omvang hebben aangenomen, dat deze met het bestaande werknemersbestand naar redelijke verwachting overeenkomstig de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, zal hij de Ondernemingsraad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere periode dan 6 maanden worden verricht. Onder 'ingeleende' arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten
- het aantal ingeleende arbeidskrachten

Thuiszorg

Looptijd: 1-10-2006 t/m 1-3-2010

13.000 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2009/65_2009_9_5867.doc

Artikel 2a Uitzendkrachten

De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, overeenkomstige salariëring, de vergoedingen volgens hoofdstuk III en de kostenvergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

ThyssenKrupp Veerhaven
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

230 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/45419,,51089,/Cao%20thyssenkrupp%20Veerhaven%202018-2020.pdf%20.pdf

Artikel 31: Uitzendkrachten
Indien een uitzendkracht bij de werkgever werkzaam is geweest, zullen de perioden dat de werknemer op uitzendbasis bij de werkgever actief is geweest, als één dienstverband voor bepaalde tijd worden beschouwd. Daarbij mag de totale periode van uitzendarbeid bij tk Veerhaven plus dienstverband(en) voor bepaalde tijd bij tk Veerhaven niet langer dan 2 jaar bedragen.

Tichelaars Koninklijke Makkumer Aardewerk- en Tegelfabriek BV
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2012
52 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8327.pdf

Artikel 2 Verplichtingen der partijen
11. Werkgelegenheid
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
e. het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin nochtans tijdelijke inschakeling van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
De werkgever zal bevorderen dat het betreffende uitzendbureau dezelfde betaling toepast als voor de van toepassing zijnde functie geldt volgens deze CAO.

12 Uitzendkrachten
a Werkgever stelt uitsluitend arbeidskrachten te werk die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een geldige NEN certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid
b Werkgever verplicht zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden toepast op de uitzendkracht.

Tilburg Holding, Van
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2025

150 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/638392,,641393,/CAO%20VTH%20BV%202020%20%202025%2018%20augustus%202020.pdf

Artikel 10 UITZENDKRACHTEN
1. Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, dan is de CAO voor Van Tilburg Holding op deze uitzendkrachten in het kader van gelijke behandeling krachtens artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs onverkort van toepassing.
2. Aaneengesloten periodes die een werknemer als uitzendkracht, 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 voor de totale duur van de keten voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet samengeteld.

Timmerindustrie
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-7-2020 ttw versie 20-9-2019

6.036 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/68614,,83704,/CAO%20Timmerindustrie%201%20apr%202019%20tm%2031%20juli%202020%20wijzigingen%20sept.19.pdf

**Artikel 3 - Inlening van arbeidskrachten*
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. Dit kan onder de navolgende voorwaarden:
a. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureaus, zal alleen nog gebruik mogen worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid.
Deze bepaling is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door timmerbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus een onderdeel uitmaken van timmerbedrijven of opleidingsbedrijven.
b. Een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, ontvangt minimaal een beloning, inclusief toeslagen zoals genoemd in artikel 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 en waarbij de werknemer tevens recht heeft op scholing bedoeld in artikel 52 lid 2, overeenkomstig het bepaalde in deze overeenkomst.
c. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ook van toepassing op de werknemer (als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de WagwEU), die tijdelijk in Nederland aan een werkgever in de zin van deze cao ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Het betreft de volgende gebieden:
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat en extra vergoedingen in verband met vakantie:
- minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
- het geldende periodeloon in de schaal;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagentoeslag en ploegentoeslag;
- tussentijdse loonsverhoging;
- kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
- periodieken;
- eindejaarsuitkeringen;
- extra vergoedingen in verband met vakantie;
en waarbij niet tot dit minimumloon behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet discriminatie.
d. De werkgever die arbeidskrachten inleent (‘inlener’) is verplicht om gedurende de uitzendperiode zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de juiste arbeidsvoorwaarden, zoals hierboven genoemd, toepast, op de door de werkgever ingeleende arbeidskrachten. Van de werkgever wordt verwacht dat hij deze vergewisplicht uitvoert bij aanvang van de uitzendperiode én op de momenten dat belangrijke cao

wijzigingen plaatsvinden die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, zoals bijvoorbeeld een vastgestelde loonsverhoging.
e. De werkgever zal aan de tijdelijk ingeleende uitzendkracht, die binnen zijn bedrijf of binnen hetzelfde concern, in het afgelopen kalenderjaar langer dan negen maanden arbeid heeft verricht, deze arbeid moeten aanbieden in de vorm van minimaal een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van drie maanden. Tenminste met de arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in deze cao; en tegen het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over de afgelopen negen maanden inleenperiode.
Cao partijen bevelen aan ten aanzien van uitzendkrachten zoveel mogelijk, naast hetgeen reeds gemeld wordt onder de leden b, d en e, de overige arbeidsvoorwaarden van deze cao toe te passen.

** Artikel 52 – Scholing*
*2. De werkgever is verplicht om de werknemer die niet eerder in de bedrijfstak Timmerindustrie heeft gewerkt zo spoedig mogelijk aan te melden voor en aldus in de gelegenheid te stellen tot het volgen van de cursus Veilig en Gezond Werken (www.sswt.nl/scholing/veilig-en-gezond-werken/). Uitzendkrachten die langer dan drie maanden in de bedrijfstak werkzaam zijn, dienen hiervoor ook in aanmerking te komen. De onderneming die de uitzendkrachten inleent dient zich hierover te verstaan met het uitzendbureau.

Tjoapack

Looptijd: 1-10-2011 t/m 30-3-2013

90 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2012/63_2012_9_8125.pdf

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

6. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.

TNT CAO voor Mail Nederland
Looptijd: 1-4-2010 t/m 31-12-2011
26.000 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2010/63_2010_9_6904.pdf

Artikel 108 Uitzendkrachten
In afwijking van de toepasselijke cao voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao.

Artikel 110 Rapportage medezeggenschap
In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 3 1b van de WOR zal ook aan het bevoegde MZ-orgaan worden gerapporteerd over:
B de gepleegde inventarisatie van aantallen en arbeidscapaciteit van de overeenkomsten, zoals bedoeld in de artikelen 107 (Min/max-arbeidsovereenkomsten), 108 (Uitzendkrachten) en 109 (Afroepkrachten).

Bijlage 13 TNT Flexmodel
Uitgangspunt
In goed overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties is het TNT Flexmodel ontwikkeld. De doelstelling van het TNT Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Algemeen
Artikel 2
Een uitzendkracht zal in het kader van het TNT Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode van 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde MZ-orgaan worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be-)eindiging en omzetting

Artikel 3
Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 5
In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

TNT Express
Looptijd:1-1-2015 t/m 31-12-2016
1.900 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214656

Artikel 1 Definities

Werknemer de man of vrouw in dienst van de werkgever die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt echter niet beschouwd:
- degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden of minder. Hiervan is uitgezonderd degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden waarop het TNT Flexmodel als bedoeld in bijlage 11 van toepassing is verklaard. Degene met wie na de termijn van 3 maanden of minder, anders dan voor vakantiewerk en opvang van piekdrukte, binnen een termijn van 3 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst voor dezelfde werkzaamheden wordt gesloten waardoor de totale duur van de arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden bedraagt, wordt geacht vanaf dat moment werknemer in de zin van deze CAO te zijn;
- degene met een leer-/arbeidsovereenkomst, dan wel degene op een werkervaringsplaats;

Artikel 22 Aard van de arbeidsovereenkomst

1 Arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan al dan niet met toepassing van het TNT Flexmodel (bijlage 11) worden aangegaan. Indien de werkgever in de arbeidsovereenkomst het TNT Flexmodel van toepassing verklaart, geldt het bepaalde in bijlage 11 (TNT Flexmodel). Indien in de arbeidsovereenkomst het TNT Flexmodel niet van toepassing is verklaard, kan tijdens de duur van de overeenkomst of de direct opeenvolgende arbeidsovereenkomst(en) het TNT Flexmodel niet alsnog van toepassing worden verklaard.

Artikel 99 Uitzendkrachten

In afwijking van de toepasselijke CAO voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze CAO.

Artikel 100 Rapportage medezeggenschap

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de WOR zal ook aan het bevoegde MZ-orgaan worden gerapporteerd over:
a de gerealiseerde instroom in het kader van het allochtonenbeleid;
b de gepleegde inventarisatie van aantallen en arbeidscapaciteit van de overeenkomsten, zoals bedoeld in de artikelen 98 (Min/max-arbeidsovereenkomsten) en 99 (Uitzendkrachten).
c naleving van de in deze CAO afgesproken kaders voor arbeids- en rusttijden ten behoeve van de controlerende rol van het bevoegde MZ-orgaan; het bevoegde MZ-orgaan wordt in ieder geval geïnformeerd over de mate waarin overwerk is opgetreden in aansluiting op een nachtdienst.

Bijlage 10 TNT Flexmodel

Uitgangspunt

In goed overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties is het TNT Flexmodel ontwikkeld. De doelstelling van het TNT Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Algemeen

Artikel 1

1 De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW in een periode van 36 maanden maximaal 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een minimumduur van 3 maanden overeenkomen.
2 Met ingang van 1 juli 2015 geldt het volgende: De werkgever kan in lijn met artikel 7:668a BW in een periode van 24 maanden maximaal 7 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een minimumduur van 3 maanden overeenkomen.

Artikel 2

Een uitzendkracht zal in het kader van het TNT Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode dan 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde MZ-orgaan worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be-)eindiging en omzetting

Artikel 3

Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 4

1 De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer zal in ieder geval geacht worden te gelden voor onbepaalde tijd indien:

a het dienstverband wordt voortgezet binnen 3 maanden na het verloop van 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;

b de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd de grens van 36 maanden overschrijdt.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid onder meer vorm geeft door:

- het volgen van opleidingen die als gevolg van het ontwikkelings- en loopbaanadvies tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. De werknemer zal deze opleidingen naar beste vermogen volgen en eventueel daaraan verbonden toetsen en examens afleggen;
- adviezen van de leidinggevende tot het inwinnen van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies niet zonder opgave van redenen naast zich neer te leggen;
- het bijdragen in eigen tijd van maximaal 1 dag voor het inwinnen van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies;
- het persoonlijke belastbaarheidonderzoek te laten verrichten in zijn eigen tijd.

3 Arbeidsomstandigheden

TNT streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;
- de afgesproken prognose- en re-integratieplannen ter verbetering van de begeleiding en re-integratie van langdurig zieke of structureel functioneel beperkte werknemers. De conclusies van de evaluatie hiervan worden door partijen besproken.

4 Verlichtende maatregelen

Bij TNT bestaan voor een aantal functies vanaf de leeftijd van 55 jaar reeds verlichtende maatregelen, zoals onder meer een beperking van de verplichting tot het verrichten van overwerk en een norm- en tijdreductie voor specifieke werkzaamheden. Mocht uit de onder 3 genoemde risico-inventarisatie, dan wel in de individuele situatie, blijken dat argumenten aanwezig zijn om functiespecifieke verlichtende maatregelen te treffen, dan kan uitbreiding van de functies waarop verlichtende maatregelen op dit moment van toepassing zijn en/of aanpassing van de verlichtende maatregelen aan de orde komen. Afspraken hierover worden door de werkgever met het bevoegde MZ-orgaan gemaakt, dan wel in individuele situaties met de betrokken werknemer. Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functieverlichtende maatregelen in deze CAO opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- geen verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in artikel 15 (Voldoen aan redelijke opdrachten));
- geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur (opgenomen in artikel 35 (Nachtdienst));
- geen afbouw van de eventuele (afbouw) Tot. en (afbouw) toeslag waakdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in resp. artikel 72 (Toelage afbouwregeling Tot.) en 76 (Afbouwregeling toeslag waakdienst)).

5 Periodieke rapportage

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bespreekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar met het bevoegde MZ-orgaan het door de werkgever gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid.

2 Met ingang van 1 juli 2015 geldt het volgende: De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer zal in ieder geval geacht worden te gelden voor onbepaalde tijd indien:

a het dienstverband wordt voortgezet binnen 6 maanden na het verloop van 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

b de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd de grens van 24 maanden overschrijdt.

Artikel 5

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Tomingroep BV
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

399 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/69885,,85725,/2019-01-31%20Def%20CAOtekst%20%20Bedrijfs%20CAO%20inclusief%20bijlagen%20inclusief%20salaristabell.pdf

Artikel 26.2 Inschaling
4. Werknemers die vanaf 1 januari 2015 in aanmerking komen voor loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet (incl. Wajong) zullen beloond worden volgens het wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot beloning volgens het wettelijk minimumloon geldt alleen voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers zoals: - werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt; - uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.
5. Uitzendkrachten en flexwerkers worden op gelijk niveau beloond als medewerkers in dienst van Tomingroep.

Artikel 28 Gratificaties
Contra-indicatoren voor een gratificatie zijn:
• Overwerk of vervanging dat al is gecompenseerd conform de geldende CAO-bepalingen;
• Ziekteverzuim;
• Extra ingeschakelde werknemers (uitzendkrachten etc.) binnen het betreffende bedrijfsonderdeel;
• Verschoven of afgeschoven taken;
• Extra beloningen binnen de salarisstructuur.

Toneel en Dans (voorheen Theater en Dans)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021 ttw versie 2-12-2020

1.400 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/716010,,647013,/Cao%20TD%202020-2021%20V4.pdf

Artikel 49 Uitlening
1. Een werknemer kan, indien hij instemt met de voorwaarden waaronder dit gebeurt, tijdelijk worden uitgeleend aan een andere werkgever. Hiertoe wordt een schriftelijke uitleenovereenkomst aangegaan die wordt ondertekend door alle betrokken partijen: de uitlenende werkgever, de inlenende werkgever en de werknemer.
2. Gedurende de tijd dat werknemer werkzaam is voor de inlenende werkgever, is de inlenende werkgever verantwoordelijk voor adequate arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden.
3. De inlenende werkgever is aansprakelijk voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of onvoldoende functioneren van werknemer in verband met de uitvoering van de in de uitleenovereenkomst genoemde werkzaamheden, tenzij anders wordt overeengekomen.
4. De inlenende werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer uit hoofde van de in de uitleenovereenkomst genoemde werkzaamheden adequaat is verzekerd voor wettelijke aansprakelijkheden.

Artikel 55 Uitzendkrachten
Werkgevers gaan alleen overeenkomsten aan met gecertificeerde uitzendondernemingen die zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid, zie www.normeringarbeid.nl.
De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendonderneming op de ingeleende uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden conform deze cao toepast.

Bijlage 2D Aanstelling combifunctionarissen
Artikel 2 Indiensttreding
1. In aanvulling op de verplichte inhoud van de schriftelijke arbeidsovereenkomst, dienen de gegevens met betrekking tot naam, adres en vestigingsplaats van de werkgever, plaats(en) waar de arbeid wordt verricht en (norm)functie(s) tevens voor de inlenende onderwijsinstelling te worden benoemd.
2. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst maken de werkgever en de combifunctionaris afspraken over de taak- en urenbesteding resulterend in een passend arbeidspatroon.

Artikel 3 Uitsluiting van cao-bepalingen
1. Voor zover het de werkzaamheden buiten de organisatie van de werkgever betreft, treden de relevante cao-bepalingen van de inlenende instelling in de plaats van de bepalingen uit de CaoToneel en Dans voor wat betreft Vergoedingen en Arbeids- en rusttijden.
Indien de cao van de inlener geen passend alternatief biedt, of indien het alternatief naar redelijkheid, billijkheid en praktische toepasbaarheid niet kan worden uitgevoerd, dan blijft de bepaling van deze cao onverkort van kracht voor het gehele dienstverband.
2. De werkgever en de combifunctionaris kunnen gezamenlijk of ieder afzonderlijk cao-artikelen voor dispensatie voordragen bij de Sociale Commissie Theater en Dans.

Artikel 6 Taken
Naast de gebruikelijke functionerings- en beoordelingsgesprekken, vindt jaarlijks overleg plaats tussen de werkgever, de inlenende instelling en de werknemer over de invulling van de taken. Partijen maken bij die gelegenheid tenminste afspraken omtrent:
- aard en omvang van onderwijstaken;
- aard en omvang van buitenschoolse taken;
- beschikbaarheid en werkrooster;
- invulling van vakantieverlof;
- werkoverleg.

Transavia Airlines Vliegers
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-3-2020

520 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216863
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217541
Aanvulling:
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218299

Hoofdstuk 5 - De dienstbetrekking
Om Transavia beter in staat te stellen om met een flexibele schil te werken is het vanaf 1 juli 2015 mogelijk om maximaal 2 tijdelijke seizoenscontracten per persoon in 2 jaar aan te bieden. Vliegers die een seizoenscontract hebben of hebben gehad zullen te allen tijde voorrang krijgen, bij gebleken geschiktheid, bij het invullen van een vacature voor onbepaalde tijd. Deze tijdelijke seizoenscontracten gelden als inhuur zoals bedoeld in artikel 4.8 lid 5.

Artikel 4.8 - Interchange
1) Gezien het specifieke karakter van het bedrijf kan interchange een noodzakelijke operatie zijn bij de verwezenlijking van het ondernemings-doel.
2) Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1., zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan, indien:
a) deze tot gevolg heeft dat werknemers overtollig worden,
b) reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld dan wel definitief geen doorgang zullen vinden,
c) het andere dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een aan werkgever niet toebehorend of bij haar niet in gebruik zijnd vliegtuig, waarop (ook) werknemers van (een) andere maatschappij(en) zijn tewerkgesteld,
d) anders dan in incidentele gevallen werknemers van een andere maatschappij worden tewerkgesteld op de vliegtuigen van werkgever,
e) anders dan in incidentele gevallen werknemers worden tewerkgesteld op vluchten van (een) andere maatschappij(en).
3) Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2 c tot en met e zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
4) Werkgever zal de werknemersorganisatie 2 x per jaar inzicht in de voorgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten interchange operaties verstrekken.
5) In afwijking van de artikelen 4.7 en 4.8.2.c, 4.8.2.d. en 4.8.2.e. van de CAO verleent de werknemersorganisatie de werkgever toestemming om per 1 januari 2016 gedurende de zomerperiode maximaal 35 First Officers in te huren. De zomerperiode wordt in het kader van dit artikel gedefinieerd als de periode van 1 april tot 1 november. Deze afwijking geldt alleen voor zover het inhuur van first officers betreft of inhuur van first officers inclusief een vliegtuig, maar exclusief captains, van een andere maatschappij met een operationele capaciteit van maximaal 200 stoelen.
Het bovenstaande laat onverlet dat de werkgever op basis van artikel 4.8 aanvullende inhuur in het overleg met de werknemersorganisatie aan de orde kan stellen. Meer specifiek ten aanzien van artikel 4.8.1. kan bij de werkgever de behoefte bestaan om in te springen op mogelijkheden voor extra productie ten aanzien van (nieuwe) markten en/of (nieuwe) klanten die zich binnen de lopende planningshorizon voordoen. Wanneer zich geen negatieve consequenties voor vliegers voordoen zal de werknemersorganisatie zich bij het te voeren overleg hierdoor laten leiden.
6) Europese Vliegers mogen worden ingezet voor NL Productie tussen Buitenlandse Bases en Nederland en vice versa boven het referentiegetal van 16.493 miljoen ASK's (2015 productie + 4 vliegtuigen). Minimaal de helft van de productie in ASK's naar en van Nederland boven het referentiegetal zal door werknemers vallend onder deze CAO gevlogen worden. Indien de NL Productie daalt, zal de productie tussen Buitenlandse Bases en Nederland uitgevoerd door Europese vliegers met dezelfde hoeveelheid ASK's dalen tot het

referentiegetal. Tenzij als gevolg van onvoorziene omstandigheden in overleg anders wordt bepaald.
Partijen zijn overeengekomen dat W-vluchten, zoals partijen deze hebben gedefinieerd, gecoördineerd vanuit Buitenlandse Bases naar of van een Nederlandse Basis niet zijn toegestaan.
In verband met het voorgaande zal werkgever twee keer per jaar informatie met VNV delen over de actueel gevlogen NL en Buitenlandse Productie, waarbij werkgever volledig en transparant inzage verleent in stukken over de NL Productie en Buitenlandse Productie en vragen van VNV zal beantwoorden. Indien de VNV nadere informatie behoeft of de VNV de informatie van Transavia betwist, stellen partijen gezamenlijk een onafhankelijke deskundige aan, zoals een registeraccountant, die de stukken bestudeert en een advies geeft over de voorgelegde vragen en/of andere onderwerpen met betrekking tot de verdeling van de groei. Indien partijen niet gezamenlijk een deskundige kunnen aanstellen, zal aan de rechter gevraagd worden een deskundige aan te stellen.
7) Europese FO's mogen in Nederland lijntraining krijgen en het minimum benodigde aantal ervaringsuren vliegen (150), zoals vastgesteld in OM-A en goedgekeurd door IL&T. Deze Europese FO's tellen in de winterperiode niet mee als inhuur in de zin van artikel 4.8 lid 5 van de CAO. In de zomerperiode tellen deze Europese F/O's wel mee als inhuur in de zin van artikel 4.8 lid 5 van de CAO.
8.) Europese gezagvoerders mogen in Nederland lijntraining krijgen. Om de verloren werkgelegenheid te compenseren zal per lijntrainingsdag dat er geen NL F/O op de rechterstoel zit een bruto bedrag van €500 worden gereserveerd. Dit bedrag zal op 1 april van elk jaar verdeeld worden onder alle NL vliegers, naar rato van dienstverband en arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden. Lijntraining van Europese gezagvoerders in Nederland in de periode van 1 april tot 1 november zal uitsluitend boven de sterkte (door middel van schaduwstelling F/O's) plaatsvinden.

Trawlvisserij
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2019

421 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/3713,,3417,/20181128%20CAO%20Trawlvisserij%202018-2019%20-%20definitief.pdf%20.pdf

Protocol
ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN
De partijen bij deze overeenkomst,
overwegende, dat
2. de schipper op grond van artikel 6A.2:3 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer gehouden is de arbeid zodanig te organiseren, dat de arbeidstijd van hemzelf, de overige bemanningsleden en uitzendkrachten van 18 jaar en ouder gemiddeld ten hoogste 48 uur per week bedraagt, gerekend over een periode van 52 weken;
10. de Minister van Verkeer en Waterstaat de bevoegdheid heeft vrijstelling te verlenen van de verplichting van de schipper de arbeid zodanig te organiseren dat de arbeid van hemzelf en die van de overige bemanningsleden en uitzendkrachten van 18 jaar en ouder gemiddeld ten hoogste 48 uur per week bedraagt, gerekend over een periode van 52 aaneengesloten weken;

Trespa International BV
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2022
300 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639593,,641639,/Trespa%20cao%202019%20-%202022.pdf

Artikel 4 Aanname en ontslag
4.2 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt ten aanzien van de periodes waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de 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 668a van het Burgerlijk Wetboek (zijnde 2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Bijlage B.II Werkgelegenheidsbeleid
2. De werkgever zal met de vakorganisaties tweemaal per jaar, in een formatie die van beide zijden voor wat betreft de deelnemers beperkt zal zijn, de algemene ontwikkelingen in de werkgelegenheidssituatie bij Trespa International B.V. bespreken. Belangrijke investeringsplannen kunnen daarbij aan de orde worden gesteld. Tevens worden dan de vakorganisaties schriftelijk geïnformeerd over de ontwikkeling van de werkgelegenheid per vestiging.
Hieronder wordt verstaan:
▪ overzicht van het personeelsbudget;
▪ huidig personeelsbestand;
▪ te verwachten personeelsbestand;
▪ verklaring van afwijkingen;
▪ ingeleende arbeidskrachten;
▪ overwerk;
▪ aantal werknemers in het kader van de Wet REA.
Bij bijzonder belangrijke tussentijdse wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie kan een extra bijeenkomst worden ingelast.

8. De werkgever draagt onder normale omstandigheden zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Wanneer echter de werkgever genoodzaakt is arbeidskrachten in te lenen in een acute situatie, of in een abnormale situatie waarbij de werkzaamheden plotseling een zodanige omvang hebben aangenomen, dat deze met het bestaande werknemersbestand naar redelijke verwachting overeenkomstig de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, zal hij de Ondernemingsraad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen. Onder 'ingeleende' arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
▪ naam en adres van de uitlener(s)
▪ aard en geschatte duur van de werkzaamheden
▪ de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten
▪ het aantal ingeleende arbeidskrachten.
Uitzendkrachten, die gedurende een periode van langer dan een jaar ononderbroken bij de werkgever werkzaam zijn geweest, krijgen vanaf dat moment recht op een verhoging van hun betaling met het percentage van de dertiende maanduitkering. Bij onderbrekingen van drie maanden of korter worden de gewerkte periodes samengeteld.

Tijdens het overleg tussen partijen over de verlenging van de cao per 1 mei 1998, is tussen partijen overeengekomen dat voor zogenaamde gedetacheerden zoveel als mogelijk de detacheringsovereenkomst wordt omgezet in een tijdelijke overeenkomst.

Tronox Pigments (Holland) BV
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2021
140 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/95420,,125600,/TRONOX%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 5: Aanneming en ontslag
5.5 Voor de toepassing van de ketenbepaling worden uitzendperioden als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt.

Artikel 20 Ingeleende werknemers
Met ingang van 1 januari 2020 geldt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Met ingang van 1 januari 2020 vervallen onderstaande bepalingen.
De in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden zijn voor zover deze betrekking hebben op de salariëring van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten die aan reguliere werknemers gelijke of gelijkwaardige functies vervullen. Voor ploegentoeslagen, overwerkpercentages en percentages op feestdagen zal de werkgever de hieronder vermelde percentages hanteren. Alle overige arbeidsvoorwaarden worden door, en op basis van de CAO van, het uitzendbureau toegekend. Uitzend-dagdienstwerknemer

Uitzend-dagdienstwerknemer	
Basis-uurloon	100%
Overwerk door-de-week (na 8 uur)	150%
Overwerk weekend, incl. vrijdagavond terugkomen (alle uren)	200%
Overwerk op feestdagen (alle uren)	300%
Uitzend-2-ploegendienstwerknemer	
Basis-uurloon	100%
Ploegentoeslag 2-ploegen (alleen over dienstroosteruren (max. 8 uur))	10%
Overwerk door-de-week (na 8 uur)	150%
Overwerk weekend, incl. vrijdagavond terugkomen (alle uren)	200%
Overwerk op feestdagen (alle uren)	300%
Uitzend-5-ploegendienstwerknemer	
Basis-uurloon	100%
Ploegentoeslag 5-ploegen per 1-1-2009	29,5%
Werken op een ingeroosterde feestdag per 1-1-2009	229,5%
Overwerk	200%
Overwerk op een feestdag	300%

TSO

Looptijd: 1-11-2019 t/m 30-4-2022

1.100 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/625400,,640179,/Cao%20TSO%202019-2022%20versie%20aug%202020%20-%20getekend.pdf

Artikel 2.2 – Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan.
2. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
3. Indien werknemer direct voor aanvang van de arbeidsovereenkomst langer dan een half jaar voor werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringovereenkomsten, dan tellen die in het kader van artikel 7:668a BW mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

Tuinbouwveilingen
Looptijd: 1-4-2008 t/m 1-1-2010

80 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2008/65_2008_9_5665.pdf

HOOFDSTUK VIII - BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD
Artikel 31 Werving
3.a. Alleen wanneer er sprake is van
- piekvorming in het werk,
- opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures of
- een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin kan de werkgever gebruik maken van uitzendkrachten.
De werkgever zal er naar streven de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging zoveel als mogelijk is te raadplegen.
b. De werkgever zal, indien gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven die een vergunning van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.
c. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever geregeld mededeling doen aan de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging en deze daarbij -mede met het oog op toetsing van het gevoerde beleid als bedoeld in lid 3 sub a- inlichten.

Tuincentra
Looptijd: 1-7-2012 t/m 30-9-2014

6.624 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211378

1 Definities en toepasselijkheid
1.11 Uitzendkracht
Een uitzendkracht is een werknemer die op grond van een uitzendovereenkomst voor de werkgever werkzaamheden verricht.

2 In dienst
2.1 De arbeidsovereenkomst
De werkgever moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst opmaken en aan de werknemer overhandigen. Daarin moeten tenminste de volgende gegevens zijn vastgelegd:
- of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is zoals bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek;

13 Overige afspraken
13.2 Uitzendarbeid
Werkgevers zijn bereid voor uitzendkrachten vanaf de eerste dag de Cao Tuincentra te hanteren, voor zover dit geen strijdigheid oplevert met de Cao Uitzendbureaus.
Uitzendkrachten zullen alleen worden “ingehuurd” van uitzendbureaus met een NEN-4400-certificering.
Wanneer een uitzendkracht gedurende meer dan 9 maanden in een jaar door een werkgever is “ingehuurd”, dan zal die werkgever de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aanbieden. Daarbij zal gelden dat (in het kader van de toepassing van art. 7: 668a lid 2 BW) alle uitzendovereenkomsten bij die werkgever voorafgaande aan het moment van het aanbieden van de arbeidsovereenkomst, gezamenlijk zullen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De overige bepalingen van art. 7:668a BW zijn ongewijzigd van kracht.

Tuinzaadbedrijven
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

5.579 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218237

ARTIKEL 7 UITZENDARBEID
1. Uitzendkrachten zullen conform de toepasselijke uitzend-cao worden beloond.
De beloning van de uitzendkracht is samengesteld uit de navolgende elementen uit de Cao-tuinzaadbedrijven:
a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als in de Cao Tuinzaadbedrijven bepaald;
e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
f. periodieken, hoogte en tijdstip als in de Cao Tuinzaadbedrijven bepaald.
2. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid zijn ingeschreven
3. Indien werkgever uitzendkrachten inleent zal hij regelmatig controleren of het uitzendbureau de toepasselijke beloning van de Cao Tuinzaadbedrijven naleeft.
4 Indien bij werkgever meer dan 15% uitzendkrachten van het totaal aantal werknemers (aantal personen) op jaarbasis werkzaam zijn, zal met de OR of bij afwezigheid daarvan met de vakorganisaties overleg over inzet en beloning worden gevoerd.

ARTIKEL 10A BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD
4. Toepassing
a. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in lid 1 en 2 kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.

BIJLAGE 7: Protocollen
5. Ontwikkelprotocol
De vakorganisaties zullen op hun verzoek worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst met betrekking tot het beleid van individuele bedrijven die vallen onder de cao. Plantum zal hiervoor een ledenlijst ter beschikking stellen. Bij dit overleg kunnen ook de voorzitter en secretaris van de OR aanwezig zijn. De informatiebijeenkomst kan betrekking hebben op de volgende onderwerpen:
 Inzet uitzendkrachten.
Het primaat bij het maken van afspraken op bedrijfsniveau over deze onderwerpen ligt, met uitzondering van het laatste punt, bij de OR.
12. Periodiek overleg
Werknemersorganisaties zullen Plantum uitnodigen voor een periodiek overleg. Dan kan onder meer gesproken worden over de inleen van personeel.

Tyson Foods (voorheen BRF / Plusfood)
Looptijd: 1-5-2019 t/m 28-2-2021

191 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571880,,623996,/BRF%20-%20Tyson%20CAO%202019-2021%20versie%202020-04-08.pdf

ARTIKEL 5 FACILITEITEN VOOR DE VAKVERENIGINGEN
1. Tijdens het periodiek overleg zal er overleg plaatsvinden tussen vakverenigingen en werkgever waarbij in elk geval de volgende onderwerpen ter sprake komen:
- Algemene gang van zaken
- Situatie m.b.t. werkgelegenheid
- Arbeidsomstandigheden
- Beleid en situatie m.b.t. uitzendkrachten

Bijlage II SALARISSCHALEN
Instroomschaal
Scholieren (al dan niet op basis van een uitzendcontract) en medewerkers met een arbeidsbeperking zullen worden ingeschaald in salarisschaal A.

BIJLAGE VI PROTOCOLAFSPRAKEN
1. Extra tijdelijke krachten
Gedurende de looptijd van de CAO 2019-2021zal de werkgever15 tijdelijke krachten aannemen. Dit komt bovenop de formatieplaatsen die ontstaan door (natuurlijke) uitstroom. De eerste 9 maanden gaat dit via het uitzendbureau, daarna wordt dit omgezet in een jaarcontract om vervolgens een definitief besluit te nemen voor een contract voor onbepaalde tijd.
In de eerste 9 maanden die men via het uitzendbureau werkt, wordt er volgens vaste criteria, iedere 3 maanden een beoordeling uitgevoerd tussen leidinggevende, de uitzendkracht en het uitzendbureau. Bij een goede beoordeling, zal de uitzendkracht een jaarcontract bij de werkgever worden aangeboden.
Tijdens het jaarcontract worden de tijdelijke medewerkers wederom beoordeeld gedurende het jaar, met als doel een contract voor onbepaalde tijd. Minimaal twee keer binnen het jaarcontract wordt er samen met de leidinggevende een beoordeling besproken volgens vooraf vastgestelde criteria.
Als aan het einde van het jaarcontract de beoordeling goed is, zal de tijdelijke medewerker een contract voor onbepaalde tijd aangeboden worden. Wanneer dit slecht of matig is, zal dit niet het geval zijn. De gradaties voor de verschillende beoordelingen zijn hieronder beschreven.
1= Slecht 2= Matig 3= Goed 4= Zeer goed 5= Uitstekend

U

UCC Coffee Benelux (voorheen United Coffee)
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2020

240 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/67693,,82343,/UCC%20Coffee%20Benelux%20Cao%202019-2020%20.pdf

Artikel 25 Weekendwerk
25.1. Werknemers, inclusief uitzendkrachten die langer dan een half jaar werkzaam zijn bij werkgever, die uitsluitend tussen vrijdag 22.00 uur en zondag 22.00 uur werken, ontvangen een toeslag op het uursalaris van 50%.

Artikel 37 Uitzendkrachten
37.1 De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten dat via ABU-leden geschiedt, dan wel voor het uitbesteden van werk bespreken in de ondernemingsraad. Hierbij zal in het bijzonder overleg gepleegd worden over reguliere arbeid en niet reguliere arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
37.2 Uitzendkrachten die worden ingeleend om de in de onderneming normaal voorkomende, reguliere arbeid te verrichten, worden beloond conform de cao-bepalingen. Uitzendkrachten die worden ingeleend om de incidenteel voorkomende, eenvoudige arbeid te verrichten, zoals bijvoorbeeld actiewerk en dergelijke, worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd)loon.
37.3 Na 9 aaneengesloten maanden werkzaam te zijn geweest bij UCC Coffee Benelux, ontvangt de uitzendkracht bij goed functioneren een contract voor bepaalde tijd voor 12 maanden. Tijdens deze 9 maanden vindt er regelmatig een functioneringsgesprek plaats.
Na 2 jaar (inleen en aaneengesloten dienstverband) en minstens goed functioneren, ontvangt de werknemer een contract voor onbepaalde tijd bij werkgever.
37.4 De cao-tekst inzake uitzendkrachten zal bij de uitzendbureaus onder de aandacht worden gebracht. Werkgever zal zich ervan vergewissen dat de uitzendbureaus de desbetreffende bepalingen uit deze cao toepassen.

Uitgeverijbedrijf
Looptijd: 1-8-2020 t/m 31-12-2021

12.351 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/909409,,667858,/Doorlopende%20tekst%20CAO-UB%202020-2021%20v1.0%20def.pdf

Artikel 2.2 Inleenkrachten, uitzendkrachten en stagiair(e)s
Inleenkrachten/uitzendkrachten
1. Medewerkers werkzaam op basis van payroll-constructies en uitzendkrachten zijn geen werknemers in de zin van deze cao. Het inzetten van deze medewerkers dient te geschieden via gecertificeerde bureaus.
De onderneming dient als opdrachtgever er zorg voor te dragen dat deze medewerkers minimaal worden beloond op het salarisniveau van de functie waarvoor de betrokkenen worden ingeleend of in een payroll constructie worden ingezet.

Uitvaartbranche
Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-3-2022 ttw versie 26-11-2020

5.397 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/703258,,646489,/CAO-Uitvaartbranche-2020-2022%20na%20ttw%20.pdf

Artikel 2.1 Aangaan van het dienstverband
2. Inhoud arbeidsovereenkomst.
De werknemer ontvangt een schriftelijke, door de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst. De werkgever verstrekt aan de werknemer ten minste de volgende gegevens:
n. of sprake is van een vast of flexibel contract;
4. Voorafgaande uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 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 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW gedurende die perioden tussen de werknemer en de uitzendwerkgever, worden aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximale duur van één jaar.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

19.230 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/55226,,63387,/Cao%202019-2020.pdf

Artikel 2:3 Algemene verplichtingen van de werkgever
2. De beleidslijn voor het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Een dergelijke tewerkstelling mag niet in strijd zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.

11:1 Goed werkgeverschap
UWV wil als grote werkgever midden in de maatschappij staan en zich daaraan verbonden weten. Voor UWV is in dat licht bezien het begrip 'goed werkgeverschap' een leidend principe en daarmee een toetssteen voor zijn handelen. Het betekent dat maatschappelijke opvattingen en ontwikkelingen doorwerken in de organisatie en dat de organisatie en zijn medewerkers daarvoor open staan in een directe wisselwerking. Sprekende voorbeelden daarvan zijn op dit moment de aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het terugdringen van flexibele arbeidsvormen. Maar goed werkgeverschap ziet op meer dan deze twee onderwerpen alleen en fungeert steeds meer als oriëntatiepunt bij het formuleren van beleid dat betrekking heeft op huidige en toekomstige medewerkers. In die zin heeft het ook een dynamische functie. De toegenomen aandacht voor daadwerkelijke diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand is daarvan een ander voorbeeld.

11:4 Flexibele dienstverbanden
UWV zet in op de mogelijkheid om medewerkers een meer duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Dit wordt mede mogelijk gemaakt doordat een toenemend aantal medewerkers uitstroomt of minder gaat werken vanwege (vervroegd-)pensioen.
- Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij.
- Flexibele vormen van arbeid worden primair ingezet voor het opvangen van piekbelasting, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte.
UWV zorgt ervoor dat de flexibele schil onder de 15% blijft en bespreekt de ontwikkelingen van de flexibele schil eens per kwartaal in het Open Overleg met de vakorganisaties en met de Ondernemingsraad.
- De inzet van het Vitaliteitspact (zie artikel 12) draagt mede bij aan de werkgelegenheid. Hier zal UWV invulling aan geven door minimaal 500 vaste contracten aan te bieden gedurende de looptijd van de cao. Dit kan door flexibele dienstverbanden (tijdelijk contract, externe inhuur en uitzendkracht) om te zetten in een vast dienstverband bij UWV of door reguliere werving. Voor de keuzes met betrekking tot de omzetting naar een vast dienstverband wordt aangesloten bij de strategische personeelsplannen van de divisies en directies.
- Bij het omzetten van een tijdelijk contract naar een vast dienstverband is er bijzondere aandacht voor ontwikkeling en brede inzetbaarheid van de medewerker in de organisatie. Werkgever en medewerker maken hiertoe afspraken.

Unilash
Looptijd: 1-11-2014 t/m 30-10-2017
20 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=212553

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers / ter beschikking te stellen werknemers
Unilash B.V. zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn. In dit kader wordt tevens verwezen naar bijlage I bij deze cao.
Partijen bij deze cao zullen zich er voor inspannen dat de sjorbedrijven de mogelijkheid krijgen om te kunnen functioneren voor wat betreft het ter beschikking stellen van werknemers aan andere havenbedrijven.

B. SPECIFIEKE ARTIKELEN
Artikel B1: Specifieke definities
Onder arbeid bij Unilash B.V. wordt onder meer het navolgende verstaan:
10. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) waarvoor men, op basis van in de cao vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;

Artikel B3: Arbeidstijden
Arbeidstijdindeling
Het arbeidsetmaal is in diensten verdeeld, te weten een dagdienst, een avonddienst en een nachtdienst.

De begintijden van de diensten zijn gelijk aan die, welke bij de bedrijven waar de werknemers worden tewerkgesteld, volgens de aldaar geldende cao worden gebezigd.

Artikel B15: uit-/inlenen
De werknemers zijn gehouden arbeid in hun eigen functie te verrichten bij havenbedrijven. De eigen werkgever blijft verantwoordelijk voor de betaling aan de werknemer.

BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9
Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam.

In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende bepaald:

Unilash B.V. zal voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:
1. werknemers, die in dienst van Unilash B.V. zijn;
2. werknemers, die door collega-sjorbedrijven ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur);
3. werknemers, die door Transcore Rotterdam B.V. als “preferred supplier” ter beschikking worden gesteld:
4. werknemers, die door RPS, ter beschikking worden gesteld.

Inleen van werknemers van Transcore zal in principe geschieden voor arbeid volgens de functie I uit de functielijst.
Gedurende de looptijd van deze cao kan, indien collega-bedrijven, Transcore en RPS geen werknemers met de gevraagde functie ter beschikking hebben, een beroep worden gedaan op werknemers van collega-havenbedrijven of kan werk worden overgedragen. Van het vorenstaande kan uitsluitend worden afgeweken indien hierover tussen partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt.

In geval van laswerk, etc. i.v.m. te verrichten sjorwerk kan een beroep worden gedaan op derden.

Unilever Nederland
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-9-2020

2.488 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/503949,,556109,/Unilever%20Nederland%202019-2020.pdf

ARTIKEL 19 – PROTOCOL AFSPRAKEN
5. Flexibel werken
Bij de Sourcing Unit Ben & Jerry's Hellendoorn zullen in overleg met de lokale ondernemingsraden functies die structureel en het gehele jaar door worden vervuld door uitzendkrachten in vaste banen worden omgezet.
9. Echte banen
Uitzendkrachten hebben voorrang op mensen van buiten Unilever in het geval dat er een passende structurele formatieplaats beschikbaar is. Bij gebleken geschiktheid krijgen zij een arbeidsovereenkomst aangeboden, tenzij op deze formatieplaats een boventallige medewerker kan worden herplaatst of als die er niet is, een geschikte medewerker met een contract voor bepaalde tijd.
Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen, bij gebleken geschiktheid, uiterlijk na het doorlopen van het wettelijke maximaal aantal arbeidsovereenkomsten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen. Dit onder de voorwaarde dat het een structurele formatieplaats betreft en er geen boventallige medewerker kan worden herplaatst op deze formatieplaats.
De lokale ondernemingsraad ontvangt 1 keer per kwartaal een overzicht van het aantal structurele formatieplaatsen welke zijn ingevuld door uitzendkrachten die een contract hebben ontvangen, medewerkers met bepaalde tijd contract die een vast contract hebben gekregen en welke zijn ingevuld door boventallige medewerkers.
Partijen hebben de proces-afspraak gemaakt dat op decentraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over flexibiliteit van de arbeid. Partijen zijn overeengekomen dat de decentrale afspraken over flexibiliteit en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties kunnen worden besproken in het volgende cao-overleg.
11. Beloning uitzendkrachten
Unilever conformeert zich vanaf 30 maart 2015 aan de afspraken van de ABU cao dat uitzendkrachten vanaf de eerste arbeidsdag de beloning* ontvangen conform de cao van de inlener en zal deze afspraak zodanig toepassen op uitzendkrachten bij Unilever.
*zie voor wat hieronder valt artikel 19 lid 5 b ABU cao, http://www.abu.nl/publicaties/cao

BIJLAGE 4 – UITGANGSPUNTEN FLEXIBILITEIT@HELLENDOORN
Basisprincipes
✓ Gedurende het experiment zal met de lokale ondernemingsraad tweemaal per jaar overleg worden gevoerd waarin de inzet van uitzendkrachten binnen Flexibiliteit @Hellendoorn zichtbaar en bespreekbaar gemaakt wordt.

Bijlage 4 INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING
Uitzendkrachten
De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruikmaken van uitzendkrachten, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de lokale productieprocessen, de benodigde flexibiliteit voor optimale bedrijfsvoering en de fase waarin een organisatie zich bevindt.
Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

Uniport Multipurpose Terminals BV
Looptijd: 1-1-2012 t/m 31-12-2013

120 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9190.doc

Artikel 19 Regeling vakantiewerkers

5. De vakantiewerkers komen in dienst van Uniport. Uniport bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling. Er zal geen personeel worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.

United Dutch Breweries
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

53 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51313,,56692,/cao%20UDB%202019-2020.pdf%20.pdf

3.5. Einde van de arbeidsovereenkomst door gebruikmaking van een proeftijdbeding
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid
5. Voor de toepassing van het vierde lid wordt een periode van een jaar, waarin de werknemer voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, uitzendarbeid heeft verricht, aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook indien de uitzendarbeid dan wel uitzendovereenkomst in dat jaar onderbroken is geweest, ongeacht het aantal, de duur en de reden van de onderbrekingen.

United Waalhaven Terminals
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 19-2-2020
100 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/100321,,133968,/CAO_UWT%202019-2021%20definitief.pdf

Artikel 2BInleenkrachten
1. Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze cao, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, en de vakantiebijslag van de minimum-vakantiebijslag van deze cao van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 37,5 urige werkweek als bedoeld in artikel 20 lid 1 CO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd inde hoofdstukken V, VI, en VII van deze cao- met uitzondering van artikel 40 – van toepassing alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 cao. Indien binnen de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel(en) en/of vorengenoemde toeslag(en) gelden deze. De (inlenende) werkgever moet zich er van 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.
2. Vervallen.

Artikel 16 Dienstbetrekking voor bepaalde tijd (art.14)
5. 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 twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 7:655 BW
1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
M. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

Univar Zwijndrecht NV (voorheen Quaron NV)
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

30 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/646065,,644053,/Univar%20Solutions%20Netherlands%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 1: Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
Werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen, alsmede de uitzendkrachten en BBL'ers;
De werkgever zal de bepalingen van deze cao voor deeltijdwerknemers zoveel mogelijk naar rato toepassen.

Artikel 5: Indiensttreding
1. De werkgever kan met de werknemer een proeftijd overeenkomen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, behalve als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.

Arbeidsovereenkomst	**Maximale proeftijd**
Een tijdelijke arbeidsovereen-komst van langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar.	Maximaal 1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereen-komst zonder dat er een eindda-tum is afgesproken.	Maximaal 1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereen-komst voor 2 jaar of langer.	Maximaal 2 maanden
Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.	Maximaal 2 maanden

Indien de wetgeving op dit vlak wijzigt zal de werkgever zich conformeren aan de nieuwe wetgeving.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde óf bepaalde tijd. Er zijn twee soorten tijdelijke arbeidsovereenkomsten:
a) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gedacht kan dan worden aan een periode van 1 jaar of;
b) een arbeidsovereenkomst voor de duur van een opdracht;
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. De perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, geldt dat deze als één arbeidsovereenkomst voor be-paalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als ge-volg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindi-ging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Universal Music
Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2018

180 werknemers
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=211444

Artikel 2. Van werkgever
1. Werkgever zal deze CAO aanmelden bij de SNCU (Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten) en er zorg voor dragen, dat aan uitzendkrachten en gedetacheerden, werkzaam bij werkgever, tenminste een gelijke beloning zal worden toegekend als aan medewerkers in dienst van werkgever, voor dezelfde werkzaamheden.

Artikel 7. Tewerkstelling
5. Werkgever zal slechts gebruik maken van inleenkrachten 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. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer belangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van inleenkrachten, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
6. Indien een inleenkracht tewerkgesteld is in een functie waarvoor een vacature bestaat, zal werkgever betrokkene, na gebleken geschiktheid, desgewenst in de gelegenheid stellen een vast dienstverband aan te gaan.

Universitair Medische Centra (voorheen Academische Ziekenhuizen)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020 ttw versie 12-12-2019

70.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/85517,,111052,/19.9945%20Umcs%20Cao%20umc%202018-2020%20per%201-1-2020.pdf

bijlage O Wettelijke bepalingen uit het BW en de WAZO
Artikel 668a
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten
voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

Universiteit van Humanistiek
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 30-10-2020

105 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/648559,,644387,/UvH%20-%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

Artikel C.9
Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.
In ieder geval zullen aan de orde komen:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

University College Roosevelt
Looptijd: 31-12-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 21-12-2020

150 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/749098,,648727,/UNIVERSITY%20COLLEGE%20ROOSEVELT%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Upfield
Looptijd: 2-7-2018 t/m 30-6-2021

300 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/3929,,3714,/Upfield%20CAO%20incl%20BCS%20protocol.pdf%20.pdf

Bijlage 4 INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING
Uitzendkrachten
De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruikmaken van uitzendkrachten, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de lokale productieprocessen, de benodigde flexibiliteit voor optimale bedrijfsvoering en de fase waarin een organisatie zich bevindt.
Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

UW Holding BV
Looptijd: 1-7-2011 t/m 31-12-2012

200 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2011/63_2011_9_8011.pdf

1. Werkingssfeer
De collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor alle niet-regelinggebonden werknemers in dienst van de werkgever. De CAO is niet van toepassing op:
- uitzendkrachten en detacheringkrachten;
- oproepkrachten;

2. Definities
In deze CAO wordt verstaan onder:
c. Werknemer:
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en behoort tot het niet-regelinggebonden personeel. Als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd uitzendkrachten en detacheringkrachten, oproepkrachten, directie en management;

v.

Van Heeckeren Groep
Looptijd: 1-4-2018 t/m 31-12-2019

170 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217888

10.3. Inleenbepaling
Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of payroll geldt het volgende. Er worden alleen uitzendkrachten ingehuurd bij bonafide en gecertificeerde uitzendbureaus. Indien medewerkers worden ingezet via een payroll bedrijf dient dit een gecertificeerd en bonafide bedrijf te zijn aangesloten bij De Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl). De beloning is minimaal gelijk aan deze cao.

Van Straaten Post
Looptijd: 1-5-2017 t/m 31-12-2019

aantal werknemers nog onbekend
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216884

Artikel 3 INHUUR VAN DERDEN
De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die ten minste aantonen dat de bepalingen van deze CAO onverkort worden gevolgd.

Artikel 14 ARBEIDSOVEREENKOMST
7. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD
d. De gehele periode dat de werknemer voor aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft gewerkt voor het uitzendbureau telt als 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst in de keten.

Artikel 22 ARBEIDSTIJDEN
5. VOOR WIE ZIJN DE REGELS VAN TOEPASSING?
a. De Arbeidstijdenwet geldt voor alle werknemers in dienst bij Van Straaten Post alsmede stagiairs, uitzendkrachten en gedetacheerden.

Vandervalk+deGroot en Verenigde Bedrijven Vandervalk+DeGroot
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022

303 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/639728,,641794,/Vandervalk%20en%20de%20groot%20CAO.pdf

Artikel 2: Verplichtingen van de werkgever
3. De werkgever zal nagaan of de aan hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten (uitzendkrachten) de arbeidsvoorwaarden ontvangen waarop zij op grond van de cao recht hebben (Artikel 8 lid 3 Waadi).
De werkgever zal de wettelijke voorschriften en de cao – bepalingen in acht nemen.

Artikel 5: Indienstneming en ontslag
5. INDIENSTNEMING NA UITZENDPERIODE
In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW telt een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer in dienst is van een andere werkgever en door deze andere werkgever wordt uitgezonden naar de werkgever, niet mee in de berekening van het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW.

Varkensverbetering in Nederland
Looptijd: 1-1-2013 t/m 31-12-2013

260 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/65/2013/65_2013_9_9337.doc

artikel 62. Uitzendbureaus.
Bij het inlenen van uitzendkrachten zal werkgever zich ervan vergewissen dat het uitzendbureau de geldende wettelijke en CAO-bepalingen toepast.

Veiligheidsdomein (voorheen Beveiliging)
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021 ttw versie 17-3-2021

5.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/927874,,676883,/Cao%20Veiligheidsdomein%202019-2021%20ttw%20mrt21.pdf

Artikel 3 Wat betekenen deze woorden?
In deze cao wordt verstaan onder:
27. uitzend-payrollkracht: ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzend-payrollonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever.

Artikel 12 Wat zijn de regels voor uitzendkrachten/payrollers?
1. Voor uitzendkrachten/payrollers worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur toegepast:
a. Uitsluitend het geldende loon in de schaal;
b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
c. Toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst;
d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
e. Eénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;
f. Vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever, voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en
vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen, in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
6. Voor werkgevers vallend onder artikel 1 lid 3 van deze cao geldt dat ten hoogste 33% van het vaste personeelsbestand in een onderneming mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers, tenzij de Ondernemingsraad instemt met een hoger percentage.
7. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. 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.

Artikel 42 Hoe hoog is de premie aan het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein?
Ter bevordering en financiering van de branchegerichte activiteiten is er een sociaal fonds. Het bestuur van dit Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (SFV) wordt paritair gevormd door cao-partijen.

1. De premie per 1 januari 2021 bedraagt voor werkgevers 0,5% van het premieplichtig loon. Per 1 januari 2022 bedraagt de premie voor werkgevers vallend onder artikel 1 lid 2: 0,8% van het premieplichtig loon en voor werkgevers vallend onder artikel 1 lid 3: 0,5% van het premieplichtig loon. Het premieplichtig loon is het SV-loon zoals vermeld op de Verzamelloonstaat. Werkgevers die werknemers inzetten vanuit een overeenkomst met een payroll- en/of uitzendorganisatie zijn voor iedere werknemer € 25,- aan premiebijdrage aan het fonds verschuldigd. De bijdrage geldt afzonderlijk voor inzet van werknemers onder artikel 1 lid 2 en lid 3. De inhouding van de premie wordt geregeld in de cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein.
2. De werknemersbijdrage is op 20% van de premie vastgesteld en wordt voldaan door maandelijkse inhouding op het loon.

Vendor BV
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

150 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/54855,,61679,/Vendor%20cao%202019-2020.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
6. Bij gelijk werk wordt een gelijk loon betaald. Ten aanzien van uitzendkachten geldt inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag.
Dit principe is slechts van toepassing indien het een functie betreft waarin de werkzaamheden volledig vergelijkbaar zijn met en gelijkwaardig zijn aan een bij de werkgever bestaande functie.
7. Voor het inlenen van uitzendkrachten zal de werkgever uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die beschikken over een SNA-certificering.

Veolia Transport Fast Ferries
Looptijd: 1-1-2008 t/m 31-3-2010

65 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2008/63_2008_9_5431.pdf

Artikel 1. Werkingssfeer
Deze CAO, alsmede de bijlage(n), zijn van toepassing op:
a) Ondernemingen behorende tot Veolia Transport met als kernactiviteit de exploitatie van veerdiensten en waarbij werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn
d) Op werknemers van werkgevers die uitgeleend zijn aan de ondernemingen zoals bedoeld in lid a, zijn minimaal de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig deze CAO van toepassing.
e) Op werknemers in dienst van ondernemingen zoals bedoeld in lid a, die aan andere werkgevers worden uitgeleend, blijft minimaal deze CAO van toepassing voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden gedurende de periode van uitleen.

Verbrugge Terminals
Looptijd: 1-10-2017 t/m 31-12-2019
505 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218509

1.1.17 Werkzekerheid en inhuur
Verbrugge Terminals B.V. garandeert tot en met 31 december 2019 dat werknemers die onder de CAO vallen en die op 1 oktober 2017 een dienstverband hadden voor onbepaalde tijd, niet ontslagen zullen worden.
Deze garantie geldt niet in de volgende individuele situaties:
- (a) als de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- (b) als de werknemer aantoonbaar en verwijtbaar disfunctioneert;
- (c) als er sprake is van een situatie waarop volgens het BW ontslag op staande voet mag volgen;
- (d) als de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid op grond van een door de werkgever ter zake geldende verplichting gedurende twee jaar loondoorbetaling heeft genoten en in aanmerking komt voor een (wia)uitkering.
- Werknemers met een jaarcontract komen als eerste in aanmerking voor een contract voor onbepaalde tijd.
- Bij het indelen van de werkzaamheden worden inhuurkrachten, bijzondere omstandigheden daargelaten, alleen op de functie controleur/truckchauffeur ingezet als er een tekort is aan werknemers van Verbrugge Terminals die deze functie kunnen vervullen. In Terneuzen zal geen inhuur plaatsvinden op type-kranen Sagro op WPP voor activiteiten in pulp en rollen papier.

1.1.18 Werkgelegenheid, flexibiliteit en zekerheid
Indien onverhoopt bij extreme economische omstandigheden toch overgegaan moet worden tot het beëindigen of het niet verlengen van dienstverbanden van werknemers, dan zullen deze werknemers, voor zover zij met behulp van het beoordelingssysteem van Verbrugge positief zijn beoordeeld, als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures vervuld moeten worden. Voorwaarde daarvoor is wel dat er een redelijke match is tussen de vaardigheden van de betrokken werknemer en de vereiste vaardigheden voor vervulling van de functie. De salarisgroei die normaliter bij voortzetting van het dienstverband van toepassing zou zijn, dient toegepast te worden als deze werknemers weer binnen het bedrijf terugkeren.
Mede gelet op het feit dat – met name in Vlissingen – het percentage inhuurkrachten hoog is, zullen partijen bij de volgende cao nadere afspraken maken over het evenwicht tussen inhuurkrachten en werknemers van Verbrugge. De werkgever zal ter voorbereiding hierop de vakbonden gedurende de looptijd van de CAO elk kwartaal rapporteren over de aantallen ingehuurde diensten per terminal en de aantallen diensten vervuld door eigen werknemers.
Partijen spreken af dat dienstverbanden voor bepaalde tijd onderdeel zullen worden van de bedrijfsvoering, mits de totale periode van een contract voor bepaalde tijd niet langer is dan 36 maanden in totaal en per persoon het aantal opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd niet groter is dan 2. Na een periode van 36 maanden of na het derde tijdelijke contract volgt na een positieve beoordeling een contract voor onbepaalde tijd.

1.5 INHUUR VAN PERSONEEL
1.5.1 Inhuurbepalingen
De afspraken met betrekking tot inhuur van personeel zijn voor alle vestigingen gelijkluidend, conform de tekst van het convenant geldend voor VT. Zie bijlage 4 CAO VT: inhuur van personeel voor Verbrugge Terminals BV.
1.5.2 Bemande mobiele kranen van derden
De inzet van bemande mobiele kranen van derden van het type Sagro, de Feijter en Potter is vanaf de ingangsdatum van deze CAO mogelijk op alle vestigingen van Verbrugge Terminals. Partijen hebben daarbij afgesproken dat eventuele opbrengsten in financiële zin zoveel mogelijk ten goede komen aan de vestiging waar de kraan is ingezet.
De werkgelegenheid van eigen kraanmachinisten wordt niet nadelig beïnvloed door de inzet van bemande mobiele kranen van derden. Voor elke kraanmachinist zal een minimum aantal van 100 draaiuren per jaar worden gegarandeerd. Bij Woodpulp & Paper VTT is er tenminste

één walkraan dan wel één boordkraan werkzaam, voordat bemande kranen van derden worden ingezet.
Mede om de veiligheid van mens en goederen te waarborgen zal er op VTT-WP&P bij lossing van coasters ook gebruik worden gemaakt van mobiele kranen. In dit laatste geval zal bediening van de mobiele kraan plaatsvinden door een kraanmachinist van Verbrugge Terminals. Daarbij gelden de volgende regels:
- Eigen machinisten die daarvoor in aanmerking willen komen, dienen bij VTT een training te volgen waarvoor men geslaagd moet zijn alvorens men als kraanmachinist op eerdergenoemde type kraan ingezet kan worden.
- Eigen kraanmachinisten die ingezet worden op deze kranen, dienen op deze dagen 1 uur voor aanvang karwei aanwezig te zijn om machine klaar te zetten en technisch na te kijken om lekkage en storingen te voorkomen.
- De in te zetten machinist garandeert binnen redelijke grenzen en binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet dat het te lossen of te laden object afgemaakt wordt, indien nodig (voor zover er geen aansluitende ploeg is) door het werken van een derde taak.
- Na 6 maanden zal er geëvalueerd worden tussen werkgever en vakbonden, waarin gezamenlijk besloten zal worden of de situatie met inzet eigen machinisten op kranen van derden zo zal moeten blijven of niet. Wanneer omslagsnelheid niet gehaald wordt of er onveilig gewerkt wordt zal deze situatie onherroepelijk worden teruggedraaid en zullen machinisten van het betreffende bedrijf waar de kranen van worden ingezet de bediening van de kraan weer overnemen.
Door Verbrugge Terminals zal – als opdrachtgever – mede worden toegezien op het respecteren van de wettelijke regelingen inzake werktijden door de machinisten van de mobiele kranen van derden.
Het huidige aantal in gebruik zijnde vaste kranen wordt gehandhaafd.
Tevens zullen er evaluatiemomenten zijn over de inzet van deze kranen.

BIJLAGE I CAO VT: FUNCTIESTELSEL BUITENDIENST
5. Opleiding en toelating tot modules
Toelating van personeelsleden tot opleidingsmodules is gebaseerd op de (te verwachten) bedrijfsbehoefte aan kwalificaties en functies. Daartoe wordt een bedrijfsopleidingsplan opgesteld, dat met voldoende regelmaat wordt geactualiseerd. De ondernemingsraad zal bij de totstandkoming en verdere actualisering van het opleidingsplan worden betrokken. Bij het bepalen van de bedrijfsbehoefte zullen de inhuuraantallen per functie mede in beschouwing worden genomen. Uitgangspunt daarbij is dat het opleidingsplan bijdraagt aan vermindering van de inhuur. Bij het vaststellen van de bedrijfsbehoefte wordt voorts aandacht besteed aan het belang om nachtdiensten over voldoende mensen te kunnen verdelen. Bij het opleidingsplan wordt een opleidingsperspectief gegarandeerd; werknemers worden in de gelegenheid gesteld om volgens een tijdsplanning binnen drie jaar meerdere opleidingsmodules na elkaar te volgen.

BIJLAGE 4 CAO VT: INHUUR VAN PERSONEEL VOOR VERBRUGGE TERMINALS BV
1. Partijen realiseren zich dat thans, met name in de weekends en op feestdagen, er binnen de regels van arbeidstijdenwet en collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoende eigen medewerkers beschikbaar zijn voor het verrichten van overwerk. Dit feit beperkt soms de mogelijkheden om de klanten een goede en snelle service te bieden.
2. Partijen zullen zich binnen de afgesproken regels actief inspannen om ten opzichte van de eigen medewerkers zodanige omstandigheden te creëren dat de bereidheid om vrijwillig overwerk te verrichten zo groot mogelijk is.
3. Partijen realiseren zich dat indien en voor zover er niet voldoende eigen mensen beschikbaar zijn een beroep op inhuur van personeel noodzakelijk kan zijn.
4. De onderneming verklaart nadrukkelijk dat het niet de bedoeling is om door het werken met ingehuurd personeel het eigen personeelsbestand extra laag te houden. Het werken met inhuurkrachten is slechts bedoeld om tevreden klanten te houden door de afspraken met de klanten over het lossen van de schepen zorgvuldig na te komen en op die wijze bij te dragen aan een gezonde onderneming.
5. Indien teveel personeel ingehuurd moet worden om aan de vraag van de klanten te voldoen zullen partijen overleg plegen over de mogelijkheden en wenselijkheden het eigen personeelsbestand te verhogen, eventueel op tijdelijke basis. Hiertoe zal per kwartaal worden

uitgerekend hoeveel inhuurkrachten nagenoeg permanent aanwezig zijn geweest. Deze informatie zal binnen een week na het eindigen van een kwartaal ter kennis van de vakverenigingen worden gebracht. Indien blijkt dat over het betreffende kwartaal de dagelijkse inhuur het aantal van 34 ingeleende werknemers te boven gaat zal tussen partijen overleg worden gevoerd over de vraag of de verwachting voor het komende half jaar een uitbreiding van het eigen personeelsbestand rechtvaardigen en zo ja, hoeveel mensen in vaste dienst worden aangenomen.
6. Eigen personeel dat een andere vestiging als vaste standplaats heeft wordt niet beschouwd als inhuur personeel.
7. Voordat tot het aantrekken van inhuur personeel wordt overgegaan zal eerst aan werknemers van de eigen vestiging gevraagd worden zich vrijwillig beschikbaar te stellen voor overwerk. Het informeren van de medewerkers en het vragen voor overwerk zal verlopen volgens nader met de OR af te spreken praktische richtlijnen.
8. Bij het ontwerpen van een procedure zal er rekening mee worden gehouden dat snelheid van handelen en flexibiliteit essentiële voorwaarden zijn voor een goede afhandeling.
9. Indien binnen de vestiging Vlissingen te weinig capaciteit beschikbaar komt wordt een beroep gedaan op medewerkers van Terneuzen. Levert ook dit onvoldoende capaciteit op dan kan gebruik worden gemaakt van inleenkrachten. Niet ingeleend wordt in de genoemde functiegroepen indien en voor zover daarin voldoende eigen medewerkers beschikbaar zijn.
10. Ingehuurde werknemers dienen voor hun werk gecertificeerd te zijn. De vakbonden ontvangen een opgave met naam en adres van de ondernemingen en de verantwoordelijke leiding van wie wordt ingehuurd.
11. Alle inspanningen zullen erop gericht zijn te voorkomen dat geforceerde verdringing van eigen medewerkers uit hun eigen werkzaamheden plaatsvindt en dat door veelvuldig inlenen de kans op doorstroming, of roulatie van taken, vermindert.
12. Het ingeleende personeel dient zich te kunnen legitimeren ten overstaan van de bevoegde coördinatoren en ploegleiders en wordt naar duur van de inleen en functie geregistreerd.
13. Het ingeleende personeel wordt zodanig tewerk gesteld dat verstoring van de veiligheid bij het werk wordt voorkomen. Voor aanvang van de werkzaamheden ontvangen zij de noodzakelijke instructie op het gebied van veiligheid en werkplekorganisatie.
14. Voor het ingeleende personeel gelden dezelfde arbeidstijden en arbeidsduur als die voor de medewerkers in vaste dienst van toepassing zijn; afwijkingen hiervan kunnen in overleg met de vakbonden worden geregeld. Wettelijke regels met betrekking tot arbeidstijden zullen worden gerespecteerd.
15. Bij voorkeur wordt gewerkt met vaste uitzendbedrijven, die kunnen putten uit een vast bestand van geregistreerde medewerkers en die handelen volgens tevoren afgesproken regels. De belangrijkste punten waaraan ingeleende medewerkers moet voldoen:
- Minimum leeftijd 18 jaar.
- Acceptabele kennis van de Nederlandse taal.
- Ervaring in havenwerk.
- Door uitzendbureau in bezit gesteld van helm, handschoenen en veiligheidswerkschoenen.
Het uitzendbureau dient op deze punten toezicht te houden en tevens te voorkomen dat door tewerkstelling elders de inleenkrachten de wettelijk toegestane werktijd overschrijden.
16. Prioriteit wordt gegeven aan inlenen van bedrijven die een CAO hebben waarbij ook FNV Bondgenoten partij is. Indien hierbij onvoldoende capaciteit ter beschikking komt, kan ook van andere bedrijven of uitleeninstanties worden ingeleend. Partijen zullen over de noodzaak daartoe eerst overleggen.
17. Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die bestaat uit 2 leden namens de werkgever en 2 leden (1 van VTT en 1 van VZT) namens de bonden. Taak van de commissie is het toezien op naleving van de gemaakte afspraken en het behandelen van eventuele klachten van werknemers. De samenstelling en werkwijze van de commissie zal in het bedrijf worden gepubliceerd.
18. De inzet van personeel zal op de bestaande manier blijven gebeuren, met dien verstande dat indien er havenwerk verricht moet worden en er niet ingehuurd wordt, eerst de werknemers met drie functies of minder worden ingezet. Wordt op één van de terminals wèl ingehuurd, dan worden alleen medewerkers die na 1 januari 1995 in dienst zijn getreden ingezet als havenwerker, voor zover er sprake is van gespecialiseerd werk en indien het aantal ingehuurden hiermee gereduceerd kan worden.

19. Op eigen kranen vindt geen inhuur plaats in de functie kraanmachinist. Bij VTT wordt ook niet ingehuurd op de functies stuwerdek en controleur.

Vereniging van Universiteiten
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/663309,,645385,/VSNU%20-%20CAO%20NU%201%20januari%202020%20-%2031%20december%202020.pdf

E.15 Het beperken van flexibele constructies
Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

Verhurende Bedrijven Bulksector Rotterdams Havengebied
Looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2018

Aantal werknemers onbekend
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=217174

Bijlage IV Inzet van personeel
Werkgevers zullen voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze CAO, de volgende volgorde hanteren:
1. werknemers, vallend onder deze cao;
2. werknemers, die in dienst zijn collega-werkgevers, partij bij deze CAO, ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur);
3. werknemers niet vallend onder deze cao, al dan niet in dienst van derden, die worden ingezet als tremmer dan wel laadschopchauffeur in geval van een man/machine combinatie opgeleid conform de opleiding/instructievereisten van het tewerkgestelde bedrijf en worden beloond conform onderstaande tabel. De uurtarieven in de tabel zijn inclusief een vergoeding voor verlof en vakantietoeslag.

VERMO
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2021

750 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/923160,,672799,/CAO%20Vermo%201-1-2020%20tot%201-1-2022%20%20ondertekend.pdf

Artikel 1:1 Definities
Flexschaal: Salarisschaal waar jongeren tot 23 jaar ingeschaald in worden wanneer er sprake is van oproepkrachten of medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en flexibele inzet om pieken (vakanties, weekenden, evenementen) op te kunnen vangen.

VEROCOG
Looptijd: 1-1-2013 t/m 31-12-2015
130 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_234812.doc

Artikel A 9: Te werk te stellen werknemers
De werkgevers zullen voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in hun eigen vaste dienst zijn.
Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. In dit verband wordt verwezen naar de afspraak met betrekking tot onderlinge collegiale in- en uitleen van werknemers in de controlesector.
Bij de inhuur van personeel van derden zal Verocog er op toezien dat personeel wordt ingehuurd dat is gekwalificeerd voor de te verrichten werkzaamheden; dit personeel dient gedurende de periode van inhuur het loon volgens deze CAO betaald te krijgen.

Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-8-2021 ttw versie 10-11-2020

380.679 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/670290,,645021,/cao%202019-2021%20tussentijdse%20wijziging%20.docx.pdf

Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid
1.c. Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt je werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over ten minste de volgende onderwerpen:
- het inzet- en contractenbeleid;
- de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;
- knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;
- omvang van het gebruik van extern personeel (met name uitzendkrachten) en de mogelijkheden tot verlaging daarvan. Tevens wordt daarbij aangegeven wat de verwachtingen zijn voor de inzet van extern personeel in het komende jaar.
e. Cao-partijen bevelen nadrukkelijk aan dat het medezeggenschapsorgaan de medewerkers, waaronder medewerkers met een flexibel contract, raadpleegt over de uitgangspunten en de uitvoering van het inzet- en contractenbeleid.

Artikel 5.1A Decentrale vaststelling werktijden (kanteling)
7. Je werkgever verstrekt ten behoeve van het overleg met het medezeggenschapsorgaan over zeggenschap over werktijden de volgende informatie:
a. de verwachte omvang van de zorgverlening en eisen aan kwaliteit en tijdigheid van de zorglevering. De informatie heeft betrekking op een periode van een jaar of korter als daartoe aanleiding is;
b. de benodigde of toegestane bruto formatie naar omvang en samenstelling naar functies en deskundigheid;
c. de wijze waarop door een team kan worden voorzien in flex-behoeften, waaronder het gebruik van nuluren- en min/maxcontracten;
d. de noodzaak om de inzet van arbeidsuren te spreiden over (een deel) van het kalenderjaar;
e. het beleid en ontwikkeling van de formatie- en contractenmix en in het bijzonder over de punten: de samenstelling van de deskundigheidsmix, de samenstelling naar contracten, klein / groot, onbepaalde / bepaalde tijd, uren per week of per jaar;
f. het beleid en de ontwikkeling van de flexbehoefte en ter invulling daarvan passende vormen van personele flexibiliteit;
g. een onderbouwing van de verhouding interne flexibiliteit en externe flexibiliteit en de wijze waarop flex oplossingen voor onvoorzienbare en onplanbare situaties in de bedrijfsvoering worden opgelost. Tevens verschaft je werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers.

Verzekeringsbedrijf
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

7.898 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/619304,,639060,/Cao%20Verzekeringsbedrijf%202020%20-%20integrale%20tekst.docx.pdf

1.1. Begrippen
Flexmedewerker
Degene die werkzaamheden voor de werkgever uitvoert maar geen vast of tijdelijk contract heeft.

2.1.1. De arbeidsovereenkomst
Partijen hanteren het uitgangspunt dat het werk zoveel mogelijk wordt uitgevoerd door werknemers met een vast of tijdelijk contract en dat de inzet van flexmedewerkers beperkt blijft.

2.1.3. Uitzendkrachten
De jaarlijkse arbeidsduur voor uitzendkrachten is maximaal gelijk aan de jaarlijkse arbeidsduur, zie 1.1.
Op uitzendkrachten zijn, naast de inlenersbeloning op grond van de ABU Cao voor Uitzendkrachten of de NBBU-cao voor Uitzendkrachten, alle toeslagen en uitkeringen van toepassing die gelden voor werknemers in gelijke functies in dienst van inlenende organisaties, inclusief de mogelijke jaarlijkse uitkering (zie 3.3.).

4.4.3. Vitaliteitsverlof
Voorwaarden
De werknemer kan gebruik maken van deze regeling wanneer hij ten minste zeven jaar in dienst is bij de werkgever. Hierbij wordt een periode als uitzendkracht meegeteld.

6.1.3. Eén arbeidsmarkt voor alle werkenden
Partijen zien dat werk continu verandert en zal blijven veranderen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende contractvormen. Partijen onderschrijven de uitgangspunten van de Werkcode, die op 10 december 2019 door diverse partijen uit de financiële sector is ondertekend. In de Werkcode wordt een beweging in gang gezet naar één arbeidsmarkt voor alle werkenden (werknemers, uitzendkrachten, zzp-ers, enz.):
− Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
− Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
− Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
− Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
− Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.

Partijen stellen een Taskforce in die gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijke uitwerking formuleert. Hierbij zijn de uitgangspunten uit de Werkcode én een juiste balans tussen de belangen van alle werkgevers en werkenden bij verzekeraars richtinggevend. De Taskforce neemt hierin ook mee de evaluatie van de inlenersbeloning voor uitzendkrachten (zie 2.1.3.) en de gevolgen van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans in relatie tot de huidige afspraken in de cao.

6.6.3. Bijzondere afspraken
Wervingsbeleid
De werkgever informeert de OR tweemaal per jaar over het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkt. Uitgangspunt is dat voor tijdelijke vacatures en vacatures voor deeltijdbanen alleen via uitzendbureaus bemiddelde werknemers mogen worden ingezet na overleg met de OR.

VGZ (voorheen Coöperatieve VGZ)
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-5-2021

1.800 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/690856,,646033,/VGZ%202020%201%20januari%202020%20-%201%20juni%202021.pdf

Wijze van meenemen uitzendperiodes bij de ketenbepaling
De periode waarin je direct voorafgaand aan je indiensttreding voor VGZ hebt gewerkt als uitzendkracht, telt in het kader van de ketenbepaling uit artikel 668a BW als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze afwijking van de ketenbepaling geldt alleen als de totale uitzendperiode onderbroken is geweest door arbeidsongeschiktheid.

Gezamenlijk project
VGZ en vakorganisaties nemen deel aan het landelijke project 'Werkbeweging". Dit project gaat over de veranderingen en flexibilisering van de arbeidsmarkt.
Onderwerpen van gesprek zijn onder meer het inventariseren van verschillende flexibele contractvormen (uitzenden, contractering, ZZP-er, etc.), de redenen om gebruik te maken van flexibele contracten en de voor- en nadelen hiervan. Doel is te komen tot gedeelde uitgangspunten, die besproken worden met een afvaardiging van het ministerie van SZW en vertegenwoordigers uit de politiek.
We onderzoeken tevens of we met andere werkgevers gezamenlijke afspraken kunnen maken over de wijze waarop werkgevers de belangen van alle werkenden in het bedrijf kunnen meenemen in het HR-beleid.
Het is de intentie van cao partijen om tijdens de looptijd van deze cao een vertaling te maken van deze (eventuele) afspraken naar VGZ. Dit kan leiden tot een gezamenlijke vaststelling dat de cao door middel van een addendum tussentijds aangevuld of gewijzigd moet worden.
Ook organiseren VGZ en de vakorganisaties in 2020 een gesprek met doelgroepen binnen VGZ.

VHP Security Paper (voorheen Arjowiggins Security)
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020

145 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/86751,,111216,/VHP%20Security%20Paper%20cao%202019%20-%202020.pdf

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van:
B. Werkgever:
5. Bij het voldoen aan de gestelde functie-eisen gelden voor uitzendkrachten de salaristabellen van deze cao. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van NEN 4400 gecertificeerde uitzendorganisaties. Het inlenersloonbegrip is van toepassing.

Villeroy Boch Wellness BV
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

135 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/74066,,92217,/Villeroy%20Boch%20Wellness%20Cao%202019-2021.pdf

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever
10. Uitzendkrachten

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan uitzendkrachten, niet vallende onder de bepalingen van deze cao, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever streeft ernaar om het inzetten van uitzendkrachten tot een verantwoord minimum te beperken. Onder uitzendkracht wordt in dit verband 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 met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Om goed te kunnen inspelen op de (snel) wisselende marktvraag, wordt in met name de productieafdelingen gebruik gemaakt van een zogenaamde flexibele schil. Intentie is om uitzendkrachten in dienst te nemen, als de omvang van de flexibele schil voldoende groot is en als daarvoor budgettaire ruimte is. De werkgever zal er voor zorgen dat het percentage uitzendkrachten die structureel werkzaam zijn op de afdelingen Systemen, Quaryl en DC tezamen niet boven de 20% uitkomt.
3. Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal uitzendkrachten.
4. Vanaf de eerste dag van inlening zijn de salaris-, toeslagen- en werktijdregelingen van de geldende cao voor Villeroy & Boch Wellness op de uitzendkracht van toepassing. Bovendien zijn de cao-bepalingen met betrekking tot de periodieke salarisherziening op hen van toepassing als zij een kalenderjaar voor V&B werkzaam zijn. Uitzendkrachten, die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor V&B te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek.
5. De werkgever zal erop toezien dat de uitzendorganisaties die actief zijn binnen het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezette uitzendkrachten.

Visko Teepak BV
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2021

80 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/71628,,88075,/ViskoTeepak%20cao%202019-2020.pdf

Artikel 3 Werkgelegenheid
2.b. Werkgever zal voorts alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij UWV WERKbedrijf en deze na vervulling afmelden.
In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau.
In dat geval zal werkgever hiervan tevens kennisgeven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen.
Het is de intentie van de werkgever het aantal uitzendkrachten zo beperkt mogelijk te houden.
c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, waarvoor op grond van het gestelde sub b voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
1. naam en adres van de uitzendbureaus;
2. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
3. het aantal uitzendkrachten
Voor wat betreft beloning, toeslagen en arbeidstijdregelingen worden uitzendkrachten behandeld conform de van toepassing zijnde cao, indien zij het niveau van vakkracht hebben.
De beloning, toeslagen en arbeidstijdregelingen voor vakkrachten betekenen concreet:
- het salaris op basis van de bij de werkgever geldende/gebruikelijke arbeidsduur;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
- kostenvergoedingen zoals reiskosten, gereedschapskosten, kleding- en/of schoeiselkosten en koffiegeld;
- kerstpakket;
- kerstgratificatie, indien op het moment van uitbetaling minimaal 12 maanden werkzaam voor ViskoTeepak.
In principe hebben nieuwe uitzendkrachten het niveau van vakkracht na 3 maanden bereikt.

BIJLAGE II bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl
Toepassing van de salarisschalen
2. Aanloopschaal
De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te oefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. Werkgever en werknemer spannen zich gezamenlijk in om het niveau zodanig te verhogen, dat de werknemer de functie volledig kan uitoefenen.
Voor de functiegroepen I tot en met III vindt na maximaal 1 jaar inschaling plaats op het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejarenschaal. Als de werknemer de functie eerder volledig uitoefent, dan vindt de inschaling in de functiejarenschaal op dat moment al plaats.
Voor de functiegroepen IV en hoger vindt na maximaal 2 jaar inschaling plaats op het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejarenschaal. Als de werknemer de functie eerder volledig uitoefent, dan vindt de inschaling in de functiejarenschaal op dat moment al plaats.
4. Uitzendkrachten
Lid 2 van dit artikel is ook van toepassing op uitzendkrachten.

VIVAT
Looptijd: 1-10-2020 t/m 1-4-2022

2.700 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218257
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/602929,,627364,/200608%20-%20Signed%20Overgangsprotocol%20arbeidsvoorwaarden%20VIVAT%20naar%20NN%20Definitief%2020.pdf

Artikel 3 Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst
3. d 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 zes maanden waarin een werknemer op of na 1 januari 2001 op basis van uitzendarbeid of een detacheringscontract werkzaam is geweest bij werkgever of een van diens rechtsvoorgangers, buiten beschouwing gelaten.
5 Uitzendkrachten zullen ten minste worden beloond volgens het minimum van de functieschaal behorende bij de functie die zij bij werkgever vervullen.

§ 3 Langere arbeidsduur (initiatief werkgever)
4 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 medezeggenschap 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.

Protocol B: WERKZEKERHEID
B.3 Inzet externen en flexkrachten/voorrang voor boventalligen en deelnemers pluspool
Werkgever richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar werknemers op beperking van inzet van externen en flexkrachten. In de procedure voor het inzetten van externen en flexkrachten wordt primair gestreefd naar inzet van boventalligen, werknemers uit de Pluspool alsmede alle andere werknemers die voor een (tijdelijke) functie opteren. Daarbij geeft werkgever voorrang aan herplaatsers en werknemers die gebruik maken van de Regeling Pluspool uit het Sociaal Plan. Alleen als de inzet van de genoemde werknemers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

Vizyr
Looptijd: 1-1-2015 t/m 31-12-2015
113 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=213317

ARTIKEL 6.1. Bezettingsbeleid

1. De werkgever stelt jaarlijks een voortschrijdende meerjarenbegroting op, waaraan een geactualiseerd onderbouwd bezettingsplan wordt toegevoegd. De werkgever voert over het bezettingsplan –waarin de werkgever aangeeft hoeveel functies van welke aard en van welk niveau beschikbaar zullen zijn- overleg met de ondernemingsraad. Tevens legt de werkgever in het bezettingsplan vast de omvang van vaste, de tijdelijke en de flexibele bezetting.
2. Onder de vaste bezetting wordt verstaan alle arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Onder de tijdelijke bezetting wordt verstaan alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, alsmede alle uitbreidingen voor bepaalde tijd. Onder de flexibele bezetting wordt uitzendarbeid verstaan.

Vlakglas, Glasbewerkings- en Glazeniersbedrijf, Groothandel in-
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-9-2021

2.953 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/847308,,651464,/221220%20cao%20vlakglas%202020%202021%20Definitief%20met%20opmaak.doc.pdf

ARTIKEL 10 Verplichtingen van de werkgever
9. Uitzendkrachten
De werkgever kan alleen uitzendkrachten inzetten als dit nodig is voor personeelsvoorziening op korte termijn. Hij kan daarvoor alleen gebruik maken van het desbetreffende UWV. De werkgever deelt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging mee hoeveel uitzendkrachten er worden ingezet en hoe dit aantal zich verhoudt tot het totale personeelsbestand.

Vleessector
Looptijd: 1-11-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 18-2-2020

6.506 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/99686,,133135,/cao%202019-2020%20met%20wijzigingen%20geacepteerd%20definitief.docx.pdf

Artikel 1b Definities
2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
▪ De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
▪ De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige CAO omschreven, en
▪ De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
▪ De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector, en
▪ De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
5. a. Onder werknemer wordt verstaan:
Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 7 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.
6. Flexibele arbeidscontractant (niet vallend onder lid 5):
a. Hieronder moeten worden begrepen:
- Uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
- Inleenkracht: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld door, of door bemiddeling van, de inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
b. Op de uitzendkracht en inleenkracht, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen en toeslagen van deze CAO van toepassing.
7. Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)
Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan:
de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voor zover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
- hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en

- hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en
- hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en
- hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers.

Artikel 4 Proeftijd
2. Geen proeftijd zal gelden als:
c. De werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.

Artikel 12 Arbeidstijd
4.d. Indien in een onderneming meer dan 30% inleenarbeid aanwezig is dan hebben de eigen werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om - volgens de hierboven genoemde voorwaarden - met een rooster van 5 maal 8 uur te gaan werken.

Artikel 34 Uitruil van arbeidsvoorwaarden
1. De uitzendonderneming/inlener, zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO Vleessector en de werknemer werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in hoofdstuk 4 van de CAO Vleessector wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten (‘doelen’)
De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud. Onder extra uitgaven van levensonderhoud wordt limitatief verstaan:
1. Extra uitgaven voor gas, water en licht
2. Extra uitgaven voor maaltijden
3. Opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet verhuist naar Nederland
4. Extra (niet-zakelijke) telefoonkosten
5. Cursuskosten voor het aanleren van de Nederlandse taal
6. (Extra) duurdere kosten ten opzichte van het woonland voor het doen van de aangifte van de inkomstenbelasting
b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient gespecificeerd vermeld te worden op de loonstrook.
e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het geldende wettelijk minimumloon.
g. Uitruil van loon en toeslagen als bedoeld in hoofdstuk 4 in deze CAO, wordt beperkt tot een maximum van 30 procent van het loon als bedoeld in hoofdstuk IV van deze CAO.
h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
i. Het bedrag van het loon dat de werknemer uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken.
2. De bepalingen in lid 1 gelden evenzeer voor werknemers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, echter met dien verstande dat zij in afwijking van de in de volgende leden van dit artikel opgenomen CAO-bepalingen de

uit die CAO-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. De waarde van de arbeidsvoorwaarden is voor deze werknemers gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de overige werknemers. Voor zover in dit artikel wordt gesproken van “de werknemer” wordt hiermee “de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer” bedoeld. De bepalingen in dit lid en de volgende leden gelden daarmee niet voor de overige werknemers.
3. De werkgever kan overeenkomen met de werknemer dat de navolgende arbeidsvoorwaarden maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de werknemer.
- vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 40 van de CAO Vleessector)
- extra vakantiedagen wegens bereiken van bepaalde leeftijd (artikel 41 lid 3 van de CAO Vleessector)
4. Het is de werkgever toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in lid 1 van dit artikel.

Artikel 34a Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)
In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO ook van toepassing op de werknemer die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
Het betreft de volgende gebieden:
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimum aantal doorbetaalde vakantiedagen en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- het minimumloon, bestaand uit:
o het geldende periodeloon in de schaal;
o de geldende arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
o toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, waaronder feestdagentoeslag en ploegentoeslag;
o tussentijdse loonsverhoging;
o kostenvergoeding waaronder reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere noodzakelijke kosten voor uitoefening van de functie;
o periodieken;
o eindejaarsuitkeringen;
o extra vergoedingen in verband met vakantie,
Tot dit minimum wordt niet gerekend: aanvullende bedrijfspensioenregelingen, bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor onkosten van de gedetacheerde werknemer voor reizen, huisvesting of voeding;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen voor zwangere of onlangs bevallen werkneemsters;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere bepalingen over niet-discriminatie.
Bijlage X is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 57 NEN regeling
1. Definities
a. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art. 1b lid 4 CAO Vleessector.
b. Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1b leden 2, 3 en zzp-er als bedoeld in lid 7 CAO Vleessector.
c. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
d. Fonds Collectieve Belangen Vleessector: het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.

2. NEN regeling
a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn. Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en

3 onder de CAO Vleessector vallen dienen te voldoen aan NEN 4400-1 C.2. Opdrachtnemers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit actuele register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.
b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleessector op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de vleessector, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 57 lid 2 sub a en sub b van de CAO correct is nageleefd.
d. Indien de opdrachtgever niet aantoont dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. Partijen bij de CAO dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleessector.
e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub e van dit artikel wordt als volgt berekend: S = A ÷ 52 x W waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premie-afdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,7% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premie-afdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen. W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

3. Huisvesting
Sociale partners hebben besloten om de landelijke norm voor huisvesting te volgen. De norm zal niet opgenomen worden in de NEN. Voor Sociale Partners is met name een van de uitgangspunten, dat alleen de werkelijke huisvestingskosten in rekening zullen worden gebracht, van belang.

Artikel 66 Naleven CAO
Partijen zullen een paritaire commissie oprichten waaraan CAO partijen kunnen melden dat de CAO Vleessector niet wordt nageleefd. De commissie stelt een onderzoek in en kan, na partijen informeel bevraagd te hebben en indien er een vermoeden bestaat dat de CAO niet wordt nageleefd, het bedrijf uiteindelijk verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de CAO Vleessector wordt nageleefd. Indien de commissie constateert dat de CAO niet wordt nageleefd, kunnen vakorganisaties verdere stappen ondernemen. Indien de commissie bij haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de CAO Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector.
Voor inleenbedrijven geldt dat de paritaire commissie medewerking kan verzoeken van de opdrachtgever.

Werkgelegenheidsparagraaf Protocol
2. De werkgever zal voorzover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:
- bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacature vervulling,
- indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het UWV werkbedrijf in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden.
Vervulde vacatures worden afgemeld.
- De noodzaak tot het verrichten van overwerk, zoveel mogelijk trachten te beperken.
- Zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Vakbonden, bij deze CAO betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.

Protocol afspraak inleenbedrijven
Werkgevers zullen geen nieuwe afspraken meer maken met inleenbedrijven om werknemers die langer dan 1 jaar voor een opdrachtgever hebben gewerkt te verhinderen om bij hen te solliciteren. Dit betreft alleen de mogelijkheid om te solliciteren. De opdrachtgever is niet gehouden een werknemer in dienst te nemen die langer dan 1 jaar via een uitzendbedrijf of inleenbedrijf voor de opdrachtgever heeft gewerkt.

Protocol arbeidsvoorwaarden arbeidsmigranten en loongebouw
De maximale drempelperioden genoemd in artikel 14, tweede lid van de Pensioenwet worden 1:1 overgenomen in de pensioenregeling VLEP, inhoudende dat er uitstel van de verwerving van ouderdomspensioen plaatsvindt voor de in dit artikel genoemde werknemers vallend onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds VLEP met de hier genoemde maximale termijnen (thans respectievelijk 2 en 6 maanden).
Sociale partners stellen een werkgroep in die een integraal voorstel uitwerkt voor een herziening van een aantal arbeidsvoorwaarden waardoor deze beter aansluiten bij de wensen van arbeidsmigranten in combinatie met een herzien loongebouw. Dit voorstel zal in de volgende cao formeel worden verankerd.
De werkgroep zal in dit voorstel de volgende aspecten betrekken:
• verplichte deelname van uitzend- en inleenbureaus die in de vleessector actief zijn aan de SNF;
• opnemen van de cao vlees elementen (C2) in de NEN 4402;
• administratieve inregeling van de pensioendrempel periode;
• inventarisatie naar reiskostenvergoeding en vergoeding van reistijd;
• verlengen van de arbeidsduur binnen bedrijven op vrijwillige basis naar 40 uur.
De werkgroep zal tevens de structuur van het loongebouw herzien en meer in relatie brengen tot de toegevoegde waarde van de functie, de ervaring en het functioneren binnen het bedrijf. Bij de herziening van het loongebouw worden de resultaten van de werkgroep Functiewaardering betrokken.
De werkgroep zal bij de herziening van het loongebouw de volgende aspecten betrekken:
- de mogelijkheid om de eerste toekenning van een hogere periodiek pas aan te bieden na een volledig jaar werken in de functie;
- de mogelijkheid van het in elkaar schuiven van de functiegroepen B en C;
- de mogelijkheid om het aantal functiejaren voor bepaalde functiegroepen in te korten.

BIJLAGE II : LOONTABEL CAO VLEESSECTOR
Let op!: Sommige lonen in de tabellen liggen onder het wettelijk minimumloon. Werknemers hebben echter minimaal recht op het minimumloon. Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten. Het minimumloon wordt gebaseerd een 36-urige werkweek. Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

BIJLAGE V COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
FONDS COLLECTIEVE BELANGEN VOOR DE VLEESSECTOR
2) Onder ‘inleenbedrijf in de sector’ wordt verstaan:
a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3) Onder ‘uitzendbedrijf in de sector’ wordt verstaan:

a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
▪ De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
▪ De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige CAO omschreven en
▪ De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
▪ De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector en
▪ De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
5) Onder werknemer wordt verstaan:
a. Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a) wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 6 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.
6) Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)
Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan: de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voorzover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
- hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en
- hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en
- hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en
- hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers.

Subsidiereglement
Het bestuur van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gevestigd te Zoetermeer heeft op grond van artikel 10 van de Statuten van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector het volgende subsidiereglement vastgesteld.

Artikel 2 BBL-SUBSIDIES EN DIPLOMATOESLAGEN TEN BEHOEVE VAN DE BEROEPS BEGELEIDENDE LEERWEG (BBL)
2. Beperkingen:
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;

Artikel 3 DIPLOMASUBSIDIES
2. Beperkingen
− Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;

Artikel 4 OVERIGE SUBSIDIES
EVC
3. Beperkingen

- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;

Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector
2.a. Leeftijdssubsidies en diplomatoeslagen Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
Leeftijdssubsidies
Beperkingen
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
Diplomasubsidies
Beperkingen
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
Hoogte opleidingssubsidies
Beperkingen
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
2.d. Verletkostenvergoeding
Beperkingen
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
2.f. EVC Erkenning Verworven Competenties
Beperkingen
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.

Bijlage VIII Reïntegratie
Verplichtingen werkgever
3. In elk contract dient de verplichting te worden opgenomen dat tenminste eens per kwartaal (uiterlijk binnen 4 weken na afloop van het betreffende kwartaal) aan het bedrijf schriftelijk gerapporteerd zal worden over de volgende punten:
a. (externe plaatsing)
- het aantal werknemers waarop deze diensten van toepassing zijn geweest;
- het percentage geslaagde reïntegratietrajecten en de reden van niet geslaagde trajecten
- naar welke sector (CAO gebied) geplaatst is
- in wat voor soort dienstbetrekking geplaatst is (WIW- of andere gesubsidieerde arbeidsplaats)
- welke scholingstrajecten daarbij gevolgd zijn (duur, kosten, behaalde resultaten e.d.)
- de duur en het type van het arbeidscontract waarin geplaatst is, ingedeeld volgens de volgende categorieën: met of zonder uitzendbeding, plaatsing voor 6 maanden, plaatsing tussen 6 en 12 maand en plaatsing tussen 12 maanden en langer.

Vleeswarenindustrie
Looptijd: 1-2-2019 t/m 1-2-2021 ttw versie 28-7-2020

2.075 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/617941,,638736,/cao%20vleeswaren%202019-2021%20met%20tussentijdse%20wijziging%20definitief.docx.pdf

Artikel 3 Proeftijd
2. Geen proeftijd zal gelden als:
a. met dezelfde werknemer binnen drie maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
b. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever;
c. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever;
d. er een tijdelijk contract van zes maanden of korter wordt aangegaan.

Artikel 12 Overige verplichtingen
2. Periodiek overleg op ondernemingsniveau met vakbonden
3. Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
− met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
− met een dienstverband voor bepaalde tijd;
− werkzaam als uitzendkracht;
− werknemers die op een andere manier feitelijk werkzaam zijn in de onderneming;
− waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten als bedoeld in lid 7 van dit artikel een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

7. Flexibele arbeidscontracten
1. De werkgever zal flexibele arbeid beperken tot maximaal 20 % van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden de inzet van een hoger percentage nodig maken zal de werkgever daartoe niet overgaan dan nadat hij daarvoor de instemming van de ondernemingsraad heeft verkregen.
3. Onder flexibele arbeid als genoemd in sub 1 wordt verstaan het werk van:
a. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
b. uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
c. uitbeenkrachten tewerkgesteld door of door bemiddeling van zogenoemde uitbeenploegen.
4. a. Genoemd percentage van sub 1 wordt berekend over het totaal aantal werkzame personen in de vestiging van de onderneming met een contract voor onbepaalde tijd. Daartoe worden ook gerekend werknemers met een leer-/arbeidsovereenkomst.
b. Het totaal aantal werkzame personen volgens lid 4 a van dit artikel wordt steeds op vier peildata vastgesteld, te weten:
− op 1 januari van elk jaar;
− op 1 april van elk jaar;
− op 1 juli van elk jaar;
− op 1 oktober van elk jaar.
5. Er zal per kwartaal een controleerbare rapportage vanuit de bedrijven plaatsvinden aan het Georganiseerd Overleg.

Artikel 13 Indeling in loongroepen en loonschalen
2. Aanloopschaal
2. De beloning is de aanloopschaal zoals opgenomen in bijlage II. Werknemers die zijn ingedeeld in een aanloopschaal zullen, onder voorwaarde dat het bedrijfsbeleid dit toelaat, uiterlijk na één jaar werken een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden met het

uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na het tweede jaar. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.
Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode waarin de bepaalde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 37 NEN-regeling
Sociale partners hebben afspraken gemaakt ten aanzien van controle op naleving van wettelijke bepalingen en sectorale afspraken door uitzendbureaus en inleenbedrijven. Werkgevers dienen alleen met inleenkrachten te werken van een erkende opdrachtnemer die NEN gecertificeerd is. In bijlage V wordt aangegeven aan welke verplichtingen opdrachtgevers en opdrachtnemers zich dienen te houden.

Artikel 39 Duurzame Inzetbaarheid
1. Iedere onderneming ontwikkelt een beleid om taakroulatie te stimuleren voor werknemers in functies met repeterende taken, zowel voor vaste krachten als voor flexkrachten.

BIJLAGE III
behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.
Protocol Beloning en arbeidsvoorwaarden Flexkrachten en arbeidsmigranten
Gedurende de looptijd van de cao vindt er een studie plaats naar de beloning en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en naar een mogelijk pakket arbeidsvoorwaarden voor arbeidsmigranten in de vleeswarenindustrie. De studie wordt gestart in 2019.

BIJLAGE V NEN-REGELING
Werkgevers en werknemers hechten eraan dat de inzet van uitzend- en inleenbedrijven in de sector beter gereguleerd wordt en hebben afgesproken in artikel 37 van de CAO dat partijen de NEN-regeling dienen te volgen. De verplichtingen die hieruit voortvloeien zijn als volgt:
1. Definities
1. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art 1 lid 3 van deze CAO.
2. Opdrachtnemer: een inleenbedrijf dan wel uitzendbedrijf, dan wel zzp-ers.
3. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
4. Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie: Het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.
2. NEN-regeling
a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn. Opdrachtgevers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit actuele register is te vinden op www.normeringarbeid.nl
b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de vleeswarenindustrie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 37 juncto bijlage V lid 2 van de CAO correct is nageleefd.
d. Indien de opdrachtgever niet aantoont dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. Partijen bij de CAO dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie.
e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub d van dit artikel wordt als volgt berekend: S = A ÷ 52 x W waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,4% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever

veronderstelde premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen. W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft. De gronden en omvang van de schade worden schriftelijk aan de opdrachtgever meegedeeld.

Vliegers in dienst bij CHC Helicopters Netherlands BV
Looptijd:1-5-2017 t/m 31-12-2018
50 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/4360,,4215,/CHC%20HN%20-%20VNV_CAO%201%20mei%202017%20-%2031%20december%202018_getekende%20versie.pdf%20.pdf

1.5.4. Personeel van derden
1. Het beleid van CHC HN is er op gericht de door of namens haar uit te voeren werkzaamheden zo veel mogelijk door eigen vliegers te laten uitvoeren. Derhalve zullen de door CHC HN tewerkgestelde vliegers van derden, voor zover het gaat om structurele arbeidsplaatsen, zo snel mogelijk worden vervangen door vliegers in dienst van CHC HN.
2. Van structurele arbeidsplaatsen wordt gesproken indien gedurende een kalenderjaar er gemiddeld 5% of meer van het aantal in dienst zijnde vliegers (berekend op FTE jaarbasis) bij CHC HN gebruik is gemaakt van vliegers van derden.
3. CHC HN zal in het jaar volgend op het jaar als genoemd in lid 2 overgaan tot het opleiden van vliegers ter vervulling van de structurele arbeidsplaatsen. Het aantal op te leiden vliegers is het conform lid 7 vastgestelde aantal. Indien CHC HN van mening is dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden dit laatste niet mogelijk is, kan in overleg met de Vakvereniging van het aantal op te leiden vliegers worden afgeweken.
4. CHC HN zal de Vakvereniging ter toetsing van lid 2 jaarlijks vóór 1 december inzicht verstrekken in de in de voorafgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten tewerkstelling van vliegers van derden.
5. Tewerkstelling van vliegers van derden mag niet leiden tot overtolligheid, uitstel dan wel afstel van toegewezen promoties; tenzij in overleg met de Vakvereniging anders wordt bepaald.
6. Bij inhuur van derden zal concurrentie op arbeidsvoorwaarden worden vermeden.
7. De berekening om te komen tot het aantal op te leiden vliegers als bedoeld in lid 3, geschiedt volgens de volgende methodiek:
- Aan te nemen vliegers = (C - 5%) x A
- Berekening: C = 8/A in procenten waarbij;
- Aantal FTE op jaarbasis (A) is voor vliegers in dienst van CHC HN gelijk aan het aantal maanden in dienst van het betreffende kalenderjaar, vermenigvuldigd met het eventuele deeltijdpercentage gedeeld door 12
- Aantal FTE op jaarbasis (B) is voor vliegers van derden werkzaam voor CHC HN gelijk aan het aantal maanden in dienst van het betreffende kalenderjaar, vermenigvuldigd met het eventuele deeltijdpercentage gedeeld door 12

Voorbeeld:
CHC HN heeft gedurende een volledig jaar 45 vliegers in dienst met een 100% dienstverband, 3 vliegers voor een 75 % dienstverband en 4 vliegers voor een periode van 6 maanden in dienst met een 100% dienstverband. Daarnaast heeft CHC HN gedurende hetzelfde jaar 9 freelancers in dienst gehad met een 100% dienstverband voor een periode van 10 maanden.
- A = ((45*12*1) + (3 *12*0,75) + (46*1))/12 = 49,25
- B = (9*10*1)/12=7,5
- C = 7,5/49,25 = 15,2 %
- Aan te nemen vliegers= (15,2% - 5%) x 49,25 = 5,0375 = 5 vliegers

Bijlage 13: Boventalligheids-/overtolligheidsregeling
ll. Maatregelen bij boventalligheid
1. In eerste instantie zal worden getracht om op basis van vrijwilligheid en in volgorde van senioriteit te komen tot:
a. uitlenen/uithuren van de vlieger in de functie van vlieger aan derden;
b. deelneming aan bepaalde projecten;
c. tijdelijke tewerkstelling in een andere functie bij CHC HN;
d. parttime werken;
e. non-activiteit;
f. vrijwillig ontslag.

Daarbij wordt rekening gehouden met het volgende:
•Voorde onder a., b. en c. genoemde maatregelen geldt dat, gedurende de periode dat de vlieger daarin tewerkgesteld is, het pensioen van betrokkene zal worden opgebouwd alsof hij zijn laatst vervulde functie was blijven verrichten.
• Voor de onder a., b, c. en e. genoemde maatregelen geldt dat betrokkene zijn senioriteit zal behouden.
• Bij terugkeer in actieve dienst als vlieger bij CHC HN geldt dat de salarisschaal zal worden vastgesteld alsof de tewerkstelling als vlieger niet was onderbroken.

Vliegers TUI Fly Nederland
Looptijd:1-10-2015 t/m 1-10-2019 ttw versie 7-7-2020

175 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5757,,5899,/Cao%20Vliegers%20TUI%20fly%20Nederland%20versie%20december%202018%20getekend.pdf%20.pdf
Aanvulling:
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/605932,,631310,/2004-0489%20-%20Protocol%20ontslagadviescommissie%20d.d.%2020%20april%202020%20TUI%20fly%20-%20VNV.pdf

7. PERSONEEL VAN DERDEN
Gedurende de inzet van freelance krachten of uitzendkrachten of inzet van Werknemers van een andere luchtvaartmaatschappij op vliegtuigen toebehorend aan of in gebruik bij Werkgever, zal er geen sprake kunnen zijn van boventalligheid of overtolligheid.
7.1. Werkgever kan besluiten om extra personeelscapaciteit in te huren. Het kan hierbij gaan om:
7.1.1. Vliegers die op freelance basis werkzaam zijn (ZZP-er) en zich op basis van “een overeenkomst van opdracht” op uurbasis verhuren aan Werkgever (opdrachtgever), verder te noemen freelance kracht.
7.1.2. Vliegers die worden ingehuurd via een detacheringsbedrijf, verder te noemen uitzendkracht.
7.1.3. Vliegers die worden tewerkgesteld op vliegtuigen toebehorend aan of in gebruik bij Werkgever volgend uit een samenwerkingsverband met of inhuur van vliegers van een andere luchtvaartmaatschappij.
Alle van belang zijnde (uitvoerings)regels (waaronder bepalingen zoals vastgelegd in het OM van TUI fly) die betrekking hebben op het uitvoeren van werkzaamheden als vlieger en gelden voor personeel in loondienst zijn overeenkomstig van toepassing op personeel zoals bedoeld onder artikel 7.1.1, 7.1.2 en 7.1.3. Dit geldt ook voor de wettelijke regelingen in het crew indelingssysteem (IDPS).

Deze CAO is niet van toepassing op extern ingehuurd personeel (aangezien zij niet vallen onder de definitie omschreven onder “Werknemer” in Hoofdstuk 1 (DEFINITIES).
Wel van toepassing zijn artikelen:
 Hoofdstuk 3, artikel 5 en 6
 Hoofdstuk 5, artikel 1
 Hoofdstuk 6, artikel 1 en 2
 Hoofdstuk 10
Werkgever zal in principe toepassing van bovenstaande CAO bepalingen in de individuele afspraken die met extern ingehuurd personeel gemaakt worden opnemen.

7.2. Het is Werkgever toegestaan om gebruik te maken van freelance krachten en uitzendkrachten onder de volgende voorwaarden:
7.2.1. Alle freelance krachten/uitzendkrachten werkzaam op vliegtuigen van Werkgever volgend uit artikel 7.2.3 staan op een door Werkgever bij te houden lijst (de vaste pool).
Freelance krachten/uitzendkrachten die worden ingezet op basis van artikel 7.2.8 staan op een door Werkgever bij te houden separate lijst (de tijdelijke pool).
Freelance krachten/uitzendkrachten die niet op één van deze lijsten staan, kunnen geen werkzaamheden voor Werkgever als vlieger verrichten.
7.2.2. Werkgever houdt een actuele lijst met namen van de onder 7.2.1 genoemde personen bij en zendt de Werknemersorganisatie steeds de meest actuele kopie daarvan toe.
7.2.3. Het totaalaantal freelance krachten/uitzendkrachten is aan een maximum gebonden en wordt op de volgende wijze bepaald:
 Op het type zonder Seizoenscaptain genereert ieder vliegtuig maximaal twee freelance krachten/uitzendkrachten, waarbij de Werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/uitzendkracht wordt ingezet.
 Op het type met de Seizoenscaptain genereert ieder vliegtuig maximaal 1 freelance kracht/uitzendkracht, waarbij de Werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/ uitzendkracht wordt ingezet.

 Bij invoering van de Seizoenscaptain zal Werkgever streven naar een zo klein mogelijke inzet van freelance krachten op het type waar de Seizoenscaptain ingevoerd is.
7.2.4. De Boeing 737 is als type met Seizoencaptain aangemerkt. Derhalve zal het maximum 1 freelance kracht/uitzendkracht per Boeing 737 zijn, waarbij de Werkgever bepaalt op welk type de freelance kracht/ uitzendkracht wordt ingezet. De inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de vaste pool, is gedurende de zeven zomermaanden (april t/m oktober) ongelimiteerd.
7.2.5. De inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de tijdelijke pool, is gedurende de zeven zomermaanden (april t/m oktober) alleen mogelijk op basis van artikel 7.2.8.
De inzet zal separaat worden bijgehouden.
7.2.6. Inzet van freelance krachten/uitzendkrachten die onderdeel uitmaken van de vaste pool is gedurende de vijf wintermaanden (november t/m maart) gelimiteerd tot een totaal van 15 dagen gemiddeld per persoon op de Boeing 737 en 25 dagen gemiddeld persoon op de Boeing 767 en Boeing 787, eventueel aangevuld met dagen volgend uit artikel 7.2.8.
Onder inzet wordt ook verstaan een vluchtopdracht volgend uit stand-by.
Binnen deze dagen vallen niet de duties voor cockpitdagen, trainingen, simulatortraining, stand-by en groundduties.
7.2.7. Werkgever zal uiterlijk 1 maand na afloop van het winterseizoen een overzicht verstrekken van het aantal productiedagen van freelance krachten/uitzendkrachten.
7.2.8. Uitzonderingsbepaling
In de volgende gevallen mag Werkgever gedurende 1 jaar meer gebruik maken van freelance/uitzendkrachten binnen de aan de VNV opgegeven pools:
 Indien de vloot van Werkgever met meer dan 1 vliegtuig groeit binnen 1 kalenderjaar, gedurende 1 jaar gerekend vanaf binnenkomst van het extra vliegtuig: maximaal 1000 productiedagen extra.
 Tijdens de introductie van een nieuw type, gedurende 1 jaar:
maximaal 500 productiedagen extra per vliegtuig van dat nieuwe type voor het eerste, tweede en derde geïntroduceerde vliegtuig.
Daarvoor geldt dat de extra productiedagen ingezet kunnen worden gedurende 1 jaar, met als ingangsdatum 4 maanden voor de binnenkomst van het betreffende toestel voor het betreffende jaar.
 Indien meer dan 10% van de captains ontslag neemt binnen 1 kalenderjaar, vanaf het moment van overschrijden van de 10% gedurende 1 jaar: maximaal 100 productiedagen extra per in dat kalenderjaar vertrekkende captain.
 Indien de Werkgever aantoonbaar niet door middel van interne promotie binnen 6 maanden kan voorzien in de benodigde hoeveelheid captains, gedurende 1 jaar: maximaal 200 productiedagen extra per captainpositie die niet kan worden ingevuld.
 In overige gevallen waarbij Werkgever aantoonbaar zijn productie niet met eigen personeel kan vliegen en (extra) uitbreiding van vast personeel bedrijfsmatig niet verantwoord is, zal in overleg met de Werknemersorganisatie extra inhuur van freelance krachten, worden overeengekomen.
7.2.9. Tevens is het Werkgever toegestaan om zonder overleg met de VNV tijdens een stationering tot 2 extra freelance krachten per gestationeerd toestel mee te sturen, zonder dat dit ten koste gaat van het bestaande freelance volume in Nederland zoals bepaald in Hoofdstuk 4 artikel 7. Meer dan 2 freelance krachten per toestel meesturen met de stationering is ook mogelijk, echter dit gaat wél ten koste van het bestaande freelance volume in Nederland zoals bepaald in Hoofdstuk 4 artikel 7. De volgorde bij toewijzing/aanwijzing voor de stationering in relatie tot de gestationeerde, freelance krachten zal in principe zijn: toewijzen vrijwilligers vaste korps, freelance krachten, aanwijzen vaste korps. Mocht de samenstelling van de gestationeerde groep hier aanleiding toe geven kan van deze volgorde worden afgeweken door Werkgever hetgeen aan de VNV wordt toegelicht.
7.2.10. Werkgever zal achteraf, binnen 1 maand na afloop van ieder seizoen, een productieoverzicht geven aan de Werknemersorganisatie van het totaalaantal productiedagen dat onder de uitzonderingsbepaling 7.2.8 valt. Voor de overige inzet (niet vallend onder artikel 7.2) van personeel als genoemd onder 7.1 geldt dat dit in overleg met de VNV dient te gaan.

7.3 Voor de inzet van personeel als genoemd onder 7.1 in het kader van een eventueel toekomstig samenwerkingsverband geldt:

Tot de toekomstige mogelijkheden rekenen partijen ook de vorming van een samenwerkingsverband van Werkgever met een partner binnen of buiten de TUI-groep op route- of maatschappijniveau. In dit kader worden samenwerkingsverbanden bedoeld waarbij er vliegers van een andere maatschappij tevens op toestellen van Werkgever zullen vliegen en/of vice versa. Doel van deze samenwerking is het verhogen van de winstgevendheid in algemene zin of het exploitabel maken van een route. In het geval van een samenwerking op routes van en naar Nederland met vliegtuigen van Werkgever zal de werkgelegenheid van de Werknemer in vaste dienst beschermd worden. Middel kan zijn dat er een uitwisseling van vliegers tussen maatschappijen plaatsvindt waarbij de productie van de Werknemer op vliegtuigen van derden minimaal gelijk is aan de productie van derden op vliegtuigen van Werkgever. In overleg kan ook gekomen worden tot een andere (minimaal) productie neutrale afspraak.
In het geval van een voorgenomen samenwerking in dit kader zal de Werknemersorganisatie in een vroegtijdig stadium geïnformeerd en betrokken worden.

Vodafone Ziggo
Looptijd: 1-7-2018 t/m 31-7-2019

7.477 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/52202,,57764,/Cao%20VodafoneZiggo%202018-2019.pdf%20.pdf

3. ARBEIDSOVEREENKOMST

Uitzendkrachten
Uitzendkrachten die goed functioneren, krijgen na een aaneengesloten periode van 12 maanden als uitzendkracht, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, als er op dat moment een vaste formatieplaats beschikbaar is. Wanneer de aaneengesloten uitzendperiode korter is dan 12 maanden, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangeboden. De uitzendperiode en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren samen in totaal maximaal 12 maanden. Daarna krijgt de uitzendkracht, als hij minimaal 'volgens afspraak' functioneert en als er een vaste formatieplaats beschikbaar is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Uitzendkrachten met eerstelijns klantcontact
In functies met eerstelijns klantcontact worden uitzendkrachten voor een periode van maximaal 12 aaneengesloten maanden ingezet. Aansluitend aan de uitzendperiode kunnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden. De werkgever stelt samen met de Ondernemingsraad vast welke functies eerstelijns klantcontact hebben.

Ketenbepaling
Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, is daarop de wettelijke ketenbepaling van toepassing. Als je voorafgaand aan jouw indiensttreding als uitzendkracht werkzaam bent geweest, dan telt jouw uitzendperiode niet mee in de keten.

Volker Wessels Telecom BV
Looptijd: 1-4-2013 t/m 28-2-2015

1.240 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2014/63_2014_9_234186.pdf

4. Definities
(vervanging CAO TI artikel 1, 2, 2b, 3, 4a, 4b, 4c, aanvulling CAO TI artikel 31 lid1)
C werknemer
Onder werknemer in de Ondernemings CAO wordt alleen verstaan degene die in loondienst van een werkgever is en is ingedeeld in functioneel schaalniveau 2 t/m 14;
Als werknemer in de zin van Ondernemings CAO wordt niet beschouwd de inleenkracht als bedoeld in artikel 2b CAO TI, degene met een beroepsbegeleidende leerplaats (bbl) of een beroepsopleidende leerplaats (bol) en degene die deelneemt aan een duale leerroute;

18. Dienstbetrekking voor onbepaalde en bepaalde tijd
(uitleg CAO TI artikel 13, 14)
9. 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 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Volksbank (voorheen SNS Bank / voorheen SNS Reaal)
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2020

3.200 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218041

2. Jouw arbeidsovereenkomst
2.1 Aanstelling
De uitzend- en detacheringsperioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding bij de werkgever of een van de rechtsvoorgangers tellen mee bij de periode van twee jaar, tenzij deze in totaal zes maanden of minder hebben geduurd. Als werkgever jou als voormalige uitzendkracht in dienst neemt terwijl je direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever hebt gewerkt, worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. Als je dus na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt voor bepaalde tijd en dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal verrichten, is er daarmee sprake van een eerste verlenging van de wettelijk maximaal toegestane twee verlengingen voor bepaalde tijd.

9. Samenstelling medewerkersbestand
9.1 Evenwichtige verhouding tussen medewerkers en externen
Voor de verhouding tussen medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V. en externen, zoals uitzendkrachten en gedetacheerden, is het uitgangspunt, dat structureel werk wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. De Volksbank N.V. heeft in haar operationeel plan 2017-2020 als doelstelling opgenomen om eind 2020 een flexibele externe schil van gemiddeld circa 7% (ultimo 2017: circa 20%) van het personeelsbestand te hebben. Door middel van kwartaalmetingen zullen de vakbonden in het periodiek overleg worden geïnformeerd over de voortgang van deze verschuiving.
De werkgever richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar medewerkers op beperking van inzet van externen. In de procedure voor het inzetten van externen wordt eerst gekeken of er intern passende oplossingen zijn, zoals inzet van medewerkers die boventallig zijn, medewerkers uit de Pluspool en andere medewerkers die voor een (tijdelijke) functie opteren.
Alleen als de inzet van medewerkers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

Voortgezet Onderwijs VO
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020
107.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/603702,,628930,/VOR_CAO_web_2020_03%20beveiligd.pdf

9.6. Arbeidsovereenkomst leraar ISK/EOA[5]

1. Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal 6 tijdelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen 36 maanden worden overeengekomen. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
2. Het bepaalde in lid 1 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor deze specifieke vorm van onderwijs, die een grote fluctuatie in leerlingaantallen kent. Een vergrote flexibele inzet van tijdelijk extra personeel is hierbij noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen.

Toelichting
Deze afwijking op de ketenbepaling is specifiek voor de leraren die onderwijs geven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, zoals bedoeld in lid 1. Deze grondslag wordt uitdrukkelijk opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Indien de reguliere formatieruimte, bevoegdheidseisen en functioneren dit echter toelaten, wordt zoveel mogelijk beoogd aan werknemers een vaste benoeming te bieden. De bepalingen uit deze cao zijn integraal van toepassing.

9.8. Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
   a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
   b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
   c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in de voorgaande leden te bedingen in de uitzendovereenkomst die met de uitlenende instantie wordt gesloten.

VPK Packaging BV
Looptijd: 1-10-2018 t/m 30-9-2021

150 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/60771,,70649,/CAO%202019%20-%202021%20pag.%201-25.doc.pdf

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
5.10 De werkgever zal haar beleid erop richten een zo gering mogelijk aantal externe flexwerkers in te lenen.

ARTIKEL 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN
9.3 Salariëring van uitzendkrachten
De werkgever zal uitzendkrachten belonen volgens de 0-schaal van de VPK Packaging bv CAO, voor het overige blijven uitsluitend de bepalingen van de ABU uitzend-CAO van toepassing.

Vroom en Dreesmann BV
Looptijd: 1-7-2011 t/m 31-1-2013

5.221 werknemers
http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_8882.pdf

Artikel 10 Tijdsduur arbeidsovereenkomst
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan twee keer worden verlengd, binnen een periode van 36 maanden, zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW. De einddatum van de laatste verlenging dient binnen een periode van 36 maanden te liggen.
5. 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.

Artikel 86 Arbeidsmarktbeleid
5. De werkgever maakt slechts gebruik van uitzendkrachten in 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.

Vroon Offshore Services BV cao Zeevarenden
Looptijd: 1-5-2015 t/m 30-4-16

109 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=214575

Artikel 1 Definities
1.1 Werkgever:
Vroon en iedere natuurlijke of rechtspersoon die werknemers in dienst heeft die dienstdoen op door Vroon beheerde zeeschepen. Onder het begrip “Werkgever” wordt derhalve tevens begrepen iedere natuurlijke of rechtspersoonl die zich bedrijfsmatig bezighoudt met het tegen vergoeding (direct of indirect) ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een derde voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze derde gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid aan boord van door Vroon beheerde zeeschepen.
1.2 inlener:
Iedere derde als bedoeld in lid 1.1 van dit artikel.

Artikel 5 Verplichtingen van de inlener
5.1De inlener is verplicht schriftelijk met een Werkgeer overeen te komen dat deze Werkgever, die de arbeidskrachten ter beschikking stelt op voet van artikel 1 lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt. Voornoemde aansprakelijkheid laat onverlet het recht van de Inlener om deze schade vervolgens weer op de Werkgever te verhalen.

Vrouwelijke Contractspelers PSV
Looptijd: 1-7-2020 t/m 30-6-2023

25 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/446756,,501783,/CAO%20vrouwen%20tekst.pdf

Artikel 21 Uitlenen
1. Het uitlenen van een Werknemer aan een andere werkgever/voetbalvereniging is alleen mogelijk indien de betrokken Werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de Werknemer en de uitlenende Werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende Werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Van het bepaalde in lid 2 van dit artikel kan schriftelijk door Werkgever en Werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat Werknemer en Werkgever kunnen besluiten hun arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten. Alsdan geldt echter nadrukkelijk dat de inlenende werkgever/voetbalvereniging verantwoordelijk is voor de in artikel 6 lid 5 genoemde mededeling en aanzegging.
4. Indien een Werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende werkgever/voetbalvereniging overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende Werkgever niet van haar verplichtingen jegens de Werknemer, tenzij anders overeengekomen.
5. De inlenende werkgever/voetbalvereniging dient de uitlenende Werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
6. De uitlenende Werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de Werknemer bij de inlenende werkgever/voetbalvereniging loopt, te verzekeren.
Toelichting bij artikel 21 lid 6
Indien er sprake is van een uitleen middels een opschorting van het dienstverband bij de uitlenende partij als beschreven in lid 3, komt de in lid 6 genoemde verplichting aldus te liggen bij de nieuwe inlenende (tijdelijke) werkgever/voetbalvereniging.

VT Personnel Services Vlootpersoneel
Looptijd: 1-7-2014 t/m 30-6-17
160 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=216248

Onderhandelingsresultaat cao Verenigde Tankrederij Personell Services

5. Werkgelegenheidsgarantie
De werkgever geeft met de totstandkoming van de CAO aan de werknemers die op 1 juli 2014 in dienst zijn een werkgelegenheidsgarantie af voor de looptijd van de cao, in zoverre, dat op geen enkele wijze gerelateerd aan de in werking treding van het nieuwe cao en aan het door de flexibelere inzet van personeel wellicht te ontstane personeelsoverschot, werknemers zullen worden ontslagen.

vvv

Looptijd: 1-1-2014 t/m 31-12-2014

1.362 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2015/63_2015_9_235218.doc

2.6. Uitzendkrachten

1. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten aangemerkt als 1 arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten. De werknemer die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, direct aansluitend bij werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

2. Voor het overige geldt het in artikel 2.5 lid 2 bepaalde ten aanzien van artikel 7:668a lid 2 BW ook voor de uitzendkracht, met dien verstande dat de maximale periode van 36 maanden aanvangt bij het aangaan van de eerste uitzendovereenkomst.

Vynova Beek
Looptijd: 1-1-2019 t/m 28-2-2021

110 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/790189,,649644,/Vynova%20Beek%20BV%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Vynova moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd. Alleen na voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht. De inzet van flexibel personeel zal worden beperkt waarbij het streven is om maximaal 10% uit flexibel inzetbare werknemers te laten bestaan (niet op de loonlijst van Vynova).

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;
▪ tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de Ondernemingsraad inlichten over:
▪ naam en adres van de uitlener(s);
▪ aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
▪ het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
▪ de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.
De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:
▪ een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Bijlage 1 Protocol
5. Uitzendkrachten
Vynova zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). My Vynova valt niet onder de inlenersbeloning. De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor Vynova.

W.

Wageningen Research, Stichting
Looptijd: 1-4-2019 t/m 1-4-2021 ttw versie 30-9-2020

2.500 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/640140,,642516,/Collectieve%20Arbeidsovereenkomst%20Stichting%20WR%20-%201%20april%202019%20tot%20en%20met%2031%20maart%202021-%20incl%20wijziging%20klachtregeling.pdf

Onderhandelingsresultaat cao Stichting Wageningen Research
9. Terugdringing gebruik payrolling De werkgever constateert dat payrolling voor projectorganisaties met wisselende activiteiten een belangrijke en ook maatschappelijk geaccepteerde vorm is voor het verrichten van arbeid en dat tevens wettelijk wordt geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). De werknemersorganisaties achten payrolling onwenselijk. De effecten van het gebruik van payrolling na invoering van de Wab per 1 januari 2020 zijn nog niet goed in te schatten.
Partijen spreken af het gebruik van payroll terug te dringen. Een eerste concrete stap daarin is de instroom van nieuwe payroll-overeenkomsten (Randstadters) ten opzichte van instroom WR in de periode 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2020 terug te dringen met 25% ten opzichte van de instroom nieuwe payroll-overeenkomsten en instroom WR in de periode augustus 2018 tot augustus 2019.
In september 2020 overleggen partijen met elkaar over de realisatie van deze afspraak en eventuele vervolgstappen mede in relatie tot de invoering van de Wab.

Waterbedrijven aangesloten bij de WWB
Looptijd: 1-1-2020 t/m 31-12-2020

5.143 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/86221,,110421,/CAO%20WWb%202020%20def.pdf

2.1. Arbeidsovereenkomst
Afwijking van artikel 7:668a BW lid 2 gedurende de looptijd van deze cao
Wanneer je als werknemer klantenservice (of een met deze referentiefunctie vergelijkbare functie) werkt in een callcenter / klantcontactservicecenter, dan tellen uitzend- en of detacheringsovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met je huidige werkgever niet mee in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten van artikel 7:668a lid 1 BW. Hiermee wordt afgeweken van artikel 7:668a lid 2 BW.
Deze afwijking geldt niet als je na 1 juli 2017 in dienst bent gekomen.

2.2. Verplichtingen werkgever
Uitzendkrachten
Je werkgever kan alleen uitzendkrachten in zijn onderneming laten werken als dit vanwege het bedrijfsbelang nodig is. Je werkgever heeft hierover periodiek overleg met de Ondernemingsraad.

Bijlage 1: Protocol cao waterbedrijven 2020
Ketenbepaling ingetrokken
De werkgevers hebben hun voorstel voor voortzetting ketenbepaling in de cao ingetrokken, hetgeen betekent dat bij indiensttreding van een uitzendkracht de voorgaande tijd als uitzendkracht meetelt in de keten van arbeidscontracten. Voorts zullen partijen in het protocol bij dit onderhandelaarsresultaat een aanbeveling aan de waterbedrijven opnemen om daar waar mogelijk uitzendkrachten in dienst van het waterbedrijf te nemen.

Waterbouw
Looptijd: 1-4-2019 t/m 31-3-2020

1.618 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/42406,,46956,/CAO%20Waterbouw%202019-2020%20definitief.docx%20.pdf

Artikel 1 Definities
1.5 Onder de definitie van "werknemer" wordt ook degene verstaan die als arbeidskracht werkzaamheden verricht in een onderneming of een deel van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao, conform artikel 3 en 4, in een functie conform artikel 32 van deze cao, tenzij wet- en regelgeving dit verhinderen. De onderneming die arbeidskrachten inleent, dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden van deze cao toepast op de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten.

Artikel 5 Collegiale uitlening / inlening van werknemers
5.1 De werkgever is bevoegd een werknemer uit te lenen voor werkzaamheden binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat, waarover Nederland soevereine rechten heeft, ter gelegenheid van verhuur van materieel of wegens deelneming van de werkgever in een combinatie. In alle andere gevallen mag uitlening alleen geschieden met instemming van de werknemer.
5.2 De werkgever is verplicht bij de inlener te bedingen dat hij ten behoeve van de door hem ingeleende werknemers deze cao volledig zal toepassen.
5.3 Bij uitlening blijft de uitlenende werkgever aansprakelijk voor de juiste toepassing van deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.
5.4 Wanneer een werknemer wordt uitgeleend blijft het dienstverband met de uitlenende werkgever gehandhaafd. Deze werkgever is altijd bevoegd de uitlening te beëindigen. De inlenende werkgever is niet bevoegd enige handeling te verrichten die betrekking heeft op het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst van de aan hem uitgeleende werknemer.
5.5 Ongeacht de bepalingen van dit artikel blijven de wettelijke voorschriften ten aanzien van de inlening respectievelijk uitlening van arbeidskrachten onverkort van toepassing.

Artikel 60 Verplichtingen van de werkgevers
60.4 De werkgever die arbeidskrachten inleent, dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden van deze cao toepast op de door de werkgever ingeleende arbeidskrachten.

Waterschappen
Looptijd: 1-1-2020 t/m 1-1-2021 ttw versie 21-4-2020

10.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/570323,,622271,/CAO%20Werken%20voor%20Waterschappen%20vs%2001052020%20wijz.%20zichtbaar.pdf

Artikel 1.1 Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer
5. Niet als 'werknemer' in de zin van deze cao worden beschouwd:
c. stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten en personen met een leerwerkovereenkomst;

Artikel 2.1 Aangaan arbeidsovereenkomst
1. De werkgever en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgens de ketenregeling in artikel 7:668a BW. De ketenregeling omschrijft na verloop van welke periode of na hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de laatst aangegane arbeidsovereenkomst (per wanneer) als voor onbepaalde tijd geldt.
3. Tijdelijke contracten van een uitzendkracht (in fase A), die door arbeidsongeschiktheid zijn onderbroken, tellen voor de toepassing van dit artikel als één ononderbroken arbeidsovereenkomst.
4. De functie is alleen beschikbaar voor degene die de werkzaamheden ook echt kan uitvoeren. De werkgever onderzoekt of degene beschikt over de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de functie.
5. De werkgever kan de werknemer om een verklaring omtrent gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vragen voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
6. De vreemdeling volgens de Vreemdelingenwet 2000 kan alleen een arbeidsovereenkomst aangaan als hij een tewerkstellingsvergunning heeft. Als artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) voor hem geldt, dan hoeft hij geen tewerkstellingsvergunning te hebben.

Webhelp Nederland
Looptijd: 1-5-2019 t/m 30-4-2021

2.400 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/940449,,682642,/Webhelp%20cao%202019%20getekend.pdf

Artikel 1 Definities
werknemer een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, in Nederland werkzame persoon, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen; als werknemers worden niet beschouwd: stagiaires, payrollkrachten en uitzendkrachten;
uitzendkracht de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;
payrollkracht de persoon die tewerkgesteld wordt door derden middels een payroll-overeenkomst als bedoeld in 7:692 BW;

Artikel 5 Uitzend- en payroll-krachten
1. De werkgever streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten, payrollkrachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van onderstaande elementen van beloning in deze CAO zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de eerste dag van terbeschikkingstelling bij werkgever:
a. het geldende periodeloon in de schaal;
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, en onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag);
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip zoals door werkgever bepaald;
e. kostenvergoeding, zoals reiskosten; en
f. periodieken, hoogte en tijdstip zoals door werkgever bepaald.
2. De medewerker die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
3. Voor de werknemer die, nadat hij (eerst) op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam is geweest bij de werkgever, bij de werkgever in dienst treedt 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. Deze medewerker begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 49b Bonus uitkeringen 2020-2021
Webhelp zal een bedrag ter hoogte van (maximaal) €50,- netto uitkeren in januari 2020 en januari 2021 (gelijktijdig met de salarisbetaling in die maand), mits Webhelp in het voorgaande boekjaar het voor dat jaar vastgestelde EBITDA budget heeft gerealiseerd.
Voor de netto-uitkering gelden de volgende uitgangspunten en voorwaarden:
(i) Alle medewerkers die onder de werkingssfeer van de Webhelp cao vallen, alsmede alle uitzendkrachten die bij Webhelp werkzaam zijn, komen in aanmerking voor de uitkering;

Weefselkweeksector
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2020

450 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/74402,,92591,/CAO%20Weefselkweek%2020190701%20-%2020200630%20definitieve%20versie.docx.pdf

Artikel 1b Uitzendkrachten
1. Aan ingeleende vakkrachten en ingeleende niet vakkrachten zal een overeenkomstig loon, een overeenkomstige arbeidsduur en overeenkomstige toeslagen worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder de CAO Weefselkweek. Werkgever zal de naleving door het uitzendbureau van dit artikel ten minste één keer per jaar controleren. Zie ook bijlage VIII
2. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en vaardigheden heeft dat hij als hij in dienst van werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld.
3. Een uitzendkracht niet zijnde een vakkracht heeft eerst recht op een salaris conform salarisschaal A en na verloop van drie maanden heeft deze uitzendkracht recht op een salaris zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel.
4. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus.

Bijlage VIII: Voor de inleenbeloning relevante cao artikelen in de Cao Weefselkweek

Inleenbeloning CAO Uitzendkrachten	**CAO Weefselkweek**	**Opmerkingen**
a. Uitsluitend het geldend periodeloon in de schaal	Artikel 7 lid 1 + bijlage I functiegroepen, beloning. Artikel 8 lid 1,2,3 toepassing salarisschalen	
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;	Art 6 lid 1, normale arbeidsduur is 38	
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;	Art 6 lid 2, 3, 4, 6 Art 7 lid 2d en 3	Art. 34 Cao voor Uitzendkrachten. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden.
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;	Art. 7 lid 3	

e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.	Art. 12 reiskostenvergoeding	
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever	Artikel 8 lid 1,2,3 toepassing salarisschalen	

Welten
Looptijd: 1-6-2019 t/m 31-5-2021

638 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/68527,,84560,/20190715%20WELTEN%20CAO%20getekend.pdf

PREAMBULE
Overwegende dat:
1 Welten zich voornamelijk met ter beschikking stelling van medewerkers op basis van detachering bezig houdt;
2 Daarbij geen gebruik maakt van het uitzendbeding en derhalve BW 7:668a onverkort geldt;
3 Partijen de CAO voor Uitzendkrachten wel erkennen als minimum arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking stelling van arbeid in algemene zin;
4 Partijen echter ook (een pakket) arbeidsvoorwaarden wensen overeen te komen die aansluiten bij de sectoren waar medewerkers ter beschikking worden gesteld en bij de activiteiten van de onderneming;
5 En in gunstige zin afwijken van de CAO voor Uitzendkrachten;
6 En de Cao voor Uitzendkrachten hieraan onvoldoende tegemoet komt;
7 De uitwerkingen van bepaalde regelingen zijn opgenomen in het bij Welten gehanteerde personeelshandboek, zijnde de' Kempenroute'; deze komt tot stand in samenspraak met de Ondernemingsraad van Welten;

Komen overeen:
Een collectieve arbeidsovereenkomst voor Welten af te sluiten die -in positieve zin- afwijkt van de CAO voor Uitzendkrachten en zich kwalificeert als een kop-CAO bovenop en/of naast de CAO voor Uitzendkrachten.

Artikel 11 Aanvang en aard van overeenkomsten
1. Een arbeidsovereenkomst kan in vier mogelijke vormen worden aangegaan:
a. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
b. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
c. een project-arbeidsovereenkoms;t
d. een min-max overeenkomst.
Alle door werkgever gehanteerde arbeidsovereenkomsten kennen geen uitzendbeding en zijn derhalve overeenkomsten in de zin van artikel 7:610 BW.

Artikel 31 Pensioenregeling
BELANGRIJK: Voor medewerkers die in dienst treden bij Welten Detachering B.V. vanaf 1 januari 2013 is de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds van de uitzendbranche (StiPP) verplicht van toepassing. Het partnerpensioen en de situatie van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vormen onderdeel van het bedrijfstakpensioenfonds. Voor de volledige inhoud van de StiPP pensioenregeling wordt verwezen naar het pensioenreglement van StiPP.

Werkgeversvereniging Adviesorganisatie voor Onderwijs en Adviesorganisatie voor Onderwijs en Jeugd
Looptijd: 1-1-2018 t/m 31-12-2018

1.500 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218750

Artikel 1: Algemeen
2. Werkingssfeer
De cao geldt voor alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst, in dienst bij de werkgever. De cao is niet van toepassing op:
- bestuurders/directeuren met een statutaire bestuurstaak;
- stagiairs;
- uitzendkrachten;
- vakantiekrachten.

Voor medewerkers vanaf functiegroep 11 kan in overleg tussen werkgever en medewerker op basis van een individuele 'opting out'- arbeidsovereenkomst worden afgeweken van de artikelen 4, 5 (met uitzondering van lid 1.a.1), 6, 8 lid 3, 9 en 11 lid 3.

Via erkende uitzendbureaus worden uitzendkrachten alleen ingehuurd bij piekbelasting en vanwege tijdelijke vervanging.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om bij functiecontract (onderdelen van) deze cao niet van toepassing te verklaren op bepaalde (groepen van) medewerkers en individueel met hen hiervoor andere arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Dit gebeurt middels een addendum voor maximum twee jaar bij de arbeidsovereenkomst en deze afspraken behoeven instemming van zowel de werkgever als de medewerker. Na afloop van de voorgenoemde periode wordt het functiecontract geëvalueerd en mogelijk verlengd indien beide partijen daarmee instemmen.

Voorts kan de werkgever in specifieke gevallen in positieve zin afwijkende arbeidsvoorwaarden met de medewerker overeenkomen.

Artikel 6: Beloning
1. Algemeen
l. Uitzendkrachten worden beloond conform de salarisschalen in bijlage III van deze cao.

Westerschelde Ferry
Looptijd: 1-7-2019 t/m 31-12-2020

40 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/571581,,623829,/WSF%20cao%20definitief%20getekend%20090420.pdf

Artikel 1. Werkingssfeer

1. Deze cao, inclusief de bijlagen, zijn van toepassing op:

a. werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met een onderneming die tot Westerschelde Ferry BV behoort en als kernactiviteit de exploitatie van veerdiensten heeft;

b. leerlingen die deelnemen aan een opleidingsactiviteit en die bij één van de ondernemingen als bedoeld onder a worden tewerkgesteld;

c. leerlingen, al dan niet deelnemend aan een leerlingstelsel voor de (binnen)scheepvaart, die deelnemen aan een opleidingsactiviteit bij één van de ondernemingen als bedoeld onder a, hier tewerkgesteld zijn en niet in dienst zijn van één van deze ondernemingen, tenzij dit in strijd is met de eigen rechtspositieregeling of de individuele arbeidsovereenkomst van deze leerling.

2. Op werknemers die zijn uitgeleend aan de ondernemingen zoals bedoeld in lid 1 onder a van dit artikel, zijn minimaal de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig deze cao van toepassing.

3. Op werknemers in dienst van de ondernemingen zoals bedoeld in lid 1 onder a van dit artikel die aan andere werkgevers worden uitgeleend, blijft minimaal deze cao van toepassing voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden gedurende de periode van uitleen.

WIAL

Looptijd: 1-3-2013 t/m 28-2-2015

150 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/63/2013/63_2013_9_9286.pdf

ARTIKEL 2 WERKGELEGENHEID

2.6 A Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.
C In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
e) afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
2.9 Oproep- en uitzendkrachten worden conform bijlage II van de CAO Wial betaald.
2.11 Wial B.V. zal er voor zorgdragen dat uitzendkrachten alleen worden ingehuurd bij gerenommeerde uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 norm.

ARTIKEL 3 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

3.6 Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd, genoemd in de arbeidsovereenkomst, door partijen stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of voor onbepaalde tijd, bedraagt de proeftijd 2 (twee) maanden.
De werkgever zal geen proeftijd bedingen als een werknemer voorafgaand aan indiensttreding uitzendkracht dan wel oproepkracht bij de werkgever is geweest.

ARTIKEL 16 ONGEVALLENVERZEKERING

16.1 Voor alle werknemers die voorkomen in de loonadministratie van de werkgever, dus ook de flexwerkers, is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Wonen

Looptijd: 1-1-2010 t/m 31-12-2010

33.672 werknemers

http://docs.minszw.nl/pdf/65/2010/65_2010_9_6736.pdf

Artikel 7 Veilig en Sociaal

7-4. Vacatures

Bij vacatures moet eerst gezocht worden onder de werknemers die al bij de onderneming in dienst zijn. Levert dat geen kandidaten met de juiste opleiding of ervaring op, dan mag de werkgever een kandidaat van buiten werven. Daarbij schakelt hij in elk geval ook CWI in. Daarnaast kunnen de werkgever en werknemer gebruik maken van de vacaturesite van de Stichting WoonWerk (www.woonwerk.org).

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

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 24-12-2019

24.000 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/89346,,115263,/Overzicht%20renvooi%20CAO%20Woondiensten%202019-2020.docx.pdf

Hoofdstuk 2. Rechten en plichten werkgever en werknemer

Artikel 2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

2.1.4 Medewerkers die vanaf 1 augustus 2019 op basis van het verlengen van een bestaand dan wel het aangaan van een nieuw flexibel contract binnen de corporatie structurele arbeid verrichten, ontvangen bij gebleken geschiktheid, na één jaar een arbeidsovereenkomst bij de corporatie. Onder flexibel contract wordt verstaan: medewerkers werkzaam op basis van een uitzendcontract, detacheringscontract (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) of payrollcontract. Onder structurele arbeid wordt verstaan:

− werkzaamheden die een structureel karakter hebben in het bedrijfsproces van de woningcorporatie (dus geen projecten met een start- en een einddatum en/of gedefinieerd eindresultaat);

− arbeid die wordt verricht op vaste formatie (formatie die opgenomen is in het formatieplaatsenplan);

− arbeid die negen van twaalf maanden per jaar wordt verricht en het opvolgende jaar nog steeds wordt uitgevoerd.

Artikel 2.7 Uitzendwerk, detachering en payroll

2.7.1 Een werkgever vergewist zich ervan dat de salariëring van uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll-organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze plaatsvindt als voorgeschreven in de artikelen 4.3 en 4.4.

2.7.2 Een werkgever laat uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll-organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze als werknemers deelnemen aan functiegebonden scholing zoals bedoeld in artikel 10.1.1 en artikel 10.1.2 CAO.

Artikel 4.4 Reguliere salarisschalen – standaardbepaling

*Nieuwkomers zijn werknemers die op of na 1 augustus 2018 bij de werkgever in dienst treden en die 6 maanden voor hun indiensttreding geen werkzaamheden als werknemer of inleenkracht voor een werkgever, in de zin van deze CAO, hebben verricht.

x.

Xenos
Looptijd: 7-10-2019 t/m 31-12-2020

3.000 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite92.scherm1007?mObj=15528&mSel=115921

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst
4.1 De inhoud
Ketenregeling uitzendkrachten:
Indien een werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De medewerker die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 15 Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid
Individueel ontwikkelbudget:
Medewerkers ontvangen vanaf 1 januari 2020 een individueel ontwikkelbudget van € 150,00 per jaar, dat kan worden gebruikt ten behoeve van de eigen ontwikkeling en loopbaan. Het individueel ontwikkelbudget wordt toegekend onder de volgende voorwaarden:
• De medewerker is minimaal 1 jaar in dienst op 31 december van het voorafgaande jaar;
• Het dienstverband bedraagt ten minste 16 uur per week.
Weekendhulpen, vakantiewerkers, uitzendkrachten e.d. komen niet in aanmerking voor het individueel ontwikkelbudget.

Bijlage 2 Overeenkomst inzake de invoering van cao Xenos bij Xenos B.V.
Onderstaande afspraken zijn van toepassing bij de invoering van cao Xenos.

Onregelmatigheidsregeling DC
Door de sterk afwijkende werktijden in het DC ten opzichte van de winkels is de onregelmatigheidstoeslagregeling uit de cao Xenos niet voor het DC toepasbaar.
Medewerkers in dienst vóór de invoeringsdatum
Voor de medewerkers werkzaam in het DC die reeds in dienst zijn vóór de invoeringsdatum is de volgende regeling van toepassing.

Dagen	Tijden	Toeslag in procenten
Maandag t/m vrijdag	18.00 uur tot 21.00 uur	33,33%
Maandag t/m vrijdag	21.00 uur tot 7.00 uur	50%
Zaterdag	Gehele dag	50%
Zon- en feestdagen	Gehele dag	100%
Vaste ploegentoeslag Intern Transport	Week 1 en 3: 5.30 uur tot 14.30 uur Week 2 en 4: 14.30 uur tot 23.30 uur	17,5%

1 jaar na invoering van de cao Xenos is Xenos voornemens over te gaan naar onderstaande regeling. Hierbij zal worden getoetst of de overgang naar onderstaande regeling overeenkomt met de bestaande bedrijfsprocessen en werktijden binnen het DC. Deze regeling is met ingang van de invoeringsdatum van toepassing op medewerkers die op of na de invoeringsdatum van de cao Xenos bij Xenos in dienst treden én op uitzendkrachten.
Voor onderstaande regeling zal separaat een Instemmingsaanvraag bij de Ondernemingsraad worden ingediend.

Medewerkers in dienst op of na de invoeringsdatum en uitzendkrachten (én regeling na 1 jaar)
Voor de medewerker die per week minimaal 10% van zijn werktijd op onregelmatige tijden werkt, geldt de onderstaande onregelmatigheidstoeslagregeling. De medewerker moet structureel op onderstaande werktijden werken.

Oneven weken Week 1 en week 3	**Even weken** Week 2 en week 4	**Toeslag in procenten**
- 7.30 uur – 16.30 uur	- 14.30 uur – 23.30 uur	10% onregelmatigheidstoeslag
- 5.30 uur – 14.30 uur	- 14.30 uur – 23.30 uur	17,5% onregelmatigheidstoeslag
- 14.30 uur – 23.30 uur	- 14.30 uur – 23.30 uur	20% onregelmatigheidstoeslag

De onregelmatigheidstoeslag wordt betaald over de feitelijk gewerkte uren op maandag tot en met vrijdag. Indien er op zaterdag en zondag wordt gewerkt, wordt – vanwege het incidentele karakter hiervan – de onregelmatigheidstoeslag conform de cao Xenos toegepast. Hetzelfde geldt voor medewerkers die incidenteel op onregelmatige tijden werken.
Iedere periode van 4 weken zal worden getoetst of het arbeidspatroon van de medewerker overeenkomt met de hiervoor genoemde werktijden en/of welke onregelmatigheidstoeslag er moet worden uitbetaald.
Periodiek wordt getoetst of de hiervoor genoemde percentages recht doen aan de daadwerkelijke werktijden binnen het DC.

Doorbetaling van de onregelmatigheidstoeslag bij ziekte
Indien een collega volgens de nieuwe regeling (te weten de regeling die ingaat 1 jaar na invoeringsdatum) recht heeft op een vaste onregelmatigheidstoeslag dan ontvangt de medewerker ook tijdens ziekte de onregelmatigheidstoeslag. Vanzelfsprekend wordt tijdens ziekte geen overwerktoeslag doorbetaald. Afbouw van de onregelmatigheidstoeslag vindt plaats bij langdurige ziekte conform het daarover vermelde in de cao Xenos onder het artikel “Arbeidsongeschiktheid”. Deze aanvullende regeling geldt met ingang van de invoeringsdatum van de Xenos cao. Een eventuele onregelmatigheidstoeslag van een uitzendkracht wordt bij zieke doorbetaald conform de richtlijnen van de formele werkgever, het uitzendbureau.

Xerox Manufacturing Nederland BV
Looptijd: 1-11-2017 t/m 31-10-2018
540 werknemers
https://duawp.mozard.nl/mozard/document/docnr/5821,,5889,/CAO%202017%202018%20Xerox%20Manufacturing%20Nederland%20BV.pdf%20.pdf

BIJLAGE IX Uitzendkrachten
1. Xerox Manufacturing Nederland B.V. (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen vanaf de 1e week van tewerkstelling als volgt worden betaald:
 Functiegroepen en salarisschalen:
o Degene die op basis van een uitzendovereenkomst dan wel een arbeidsovereenkomst afgesloten met een derde ter beschikking is gesteld van de werkgever en/of ten behoeve van de werkgever werkzaam is, heeft (uitsluitend voor de periode gedurende welke hij feitelijk als zodanig werkzaam is) recht op een bruto salaris van het minimumsalaris van de desbetreffende functiegroep en salarisschaal. Wanneer de werkzaamheden worden vervuld op deeltijdbasis wordt het bruto salaris bepaald op voormeld bedrag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.
Het salaris als hiervoor bedoeld zal slechts worden aangepast indien en zodra de salarisschalen als vermeld in CAO bijlage I worden aangepast.
Hetgeen bij CAO van Xerox is bepaald met betrekking tot:
 Dienstrooster en arbeidsduur, artikel 6:
 Individuele performance beloning (structureel en eenmalig), artikel 8 lid 3 a en b geldt voor medewerkers die:
o Op 1 januari 12 maanden of langer aaneengesloten werkzaam zijn bij Xerox via een uitzendbureau.
 Individuele performance beloning (structureel en eenmalig) geldt niet voor medewerkers die:
o Op 1 januari oproepkracht * zijn.
o Op 1 januari in de voorgaande 12 maanden meer dan 6 maanden meer dan 50% ziek zijn geweest.
o Tussen 1 januari en 31 maart van het huidige jaar een promotie hebben ontvangen.
 Compensatie inconveniënten uren artikel 9 lid 1.
 Overwerk, meeruren en verschoven werktijden artikel 10.
 Zon- en feestdagen artikel 11.
 Verlof artikel 13 lid 2a Vakantie geldt na 26 gewerkte weken.
 Verlof artikel 13 lid 2b ADV.
 Reiskostenregeling, artikel 18.
De bepalingen volgens dit artikel prevaleren boven hetgeen ten aanzien van deze onderwerpen is bepaald in de CAO die van toepassing is op de relatie tussen de in dit artikel bedoelde arbeidskracht en zijn werkgever. Voor het overige is de CAO van werkgever van de in dit artikel bedoelde arbeidskracht van toepassing.
2. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient inlener:
(a) Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO bepalingen jegens de ter beschikking gestelde medewerkers (uitzendkrachten) in acht zal nemen.
* Medewerkers te werk gesteld bij Xerox in groep 1 zonder een structureel dienstrooster
(b) Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) betreffen: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.

BIJLAGE XII Protocollen
4. Protocol Duurzame inzetbaarheid:
c. Formatieplanning/ workforce planning:
- Xerox geeft vorm aan het contractbeleid door structureel het formatieplanning/ work-force planningsproces aan te passen, onderstaand de contouren van dat beleid:

Arbeidsvoorwaarden passend bij de formatieplaats/ functie
Medewerkers die reageren op deze vacatures en uiteindelijk benoemd worden kunnen dan ook aanspraak maken op het type dienstverband en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Op afdelingsniveau zal het functieformatieplan jaarlijks worden bepaald en bijgesteld wanneer dat nodig is. Het type dienstverband wordt daarmee afhankelijk gemaakt van de functie en de formatieplaats passend in het beleid dat de afdeling, ofwel het business centre nastreeft. Nieuwe medewerkers, of medewerkers reeds werkzaam bij Xerox als uitzendkracht ontvangen voor vacatures met een vast dienstverband in eerste instantie altijd eerst een Xerox contract voor bepaalde tijd (1 jaar).

Y.

Yara Sluiskil B.V. Yara Vlaardingen B.V.
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-3-2022
463 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/794992,,649814,/Def%20cao%20Yara%202020%202022.pdf

9. Uitzendarbeid

9.1 Uitzendkrachten, anders dan contractors die op projectbasis worden ingeleend, kunnen alleen in de onderneming ingezet worden voor extra en tijdelijke werkzaamheden, die door (bedrijfs)omstandigheden niet uitgevoerd kunnen worden door het bestaande werk-nemersbestand. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om nieuwe medewerkers waarvan Yara er niet in slaagt om die zelf te rekruteren, welke via het uitzendbureau worden voor-gedragen, als uitzendkracht aan te werven.
9.2 Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus die ingeschreven staan in het SNA-register. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waar-mee beoordeeld kan worden of een uitzendonderneming aan zijn verplichtingen zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale verzekeringspremies en het admini-streren van identiteitsdocumenten heeft voldaan.
9.3 a. De werkgever zal tewerkstelling van uitzendkrachten afzonderlijk beperken tot ten hoogste 12 maanden achtereen. b. Tewerkstelling voor een langere termijn van maanden is slechts mogelijk in uit zonderlijke situaties en indien zowel de ondernemingsraad als de vakverenigingen zich daarmede tevoren akkoord verklaard hebben.
9.4 Voor de beloning van de uitzendkrachten volgen wij de inlenersbeloning zoals geregeld in de cao voor Uitzendkrachten.
9.5 Yara zal zich er van vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden toepast.
9.6 De werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalender-jaar informeren over de inzet van uitzendwerknemers.

Z.

Zeeland Refinery
Looptijd: 1-10-2019 t/m 30-9-2021

185 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/92316,,120354,/Zeeland%20Refinery%20cao%202019-2021.pdf

Artikel 28 Ingeleende arbeidskrachten

1. a. De werkgever draagt in zrjn onderneming, zonder met de ondernemingsraad daarover overleg te hebben gepleegd, aan groepsgewijs ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
b. Het algemene beleid van de onderneming in zake het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten zal ten minste tweemaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
c. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende arbeidskrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de ingeleende arbeidskrachten ter beschikking stelt (stellen);
- de vergunning als bedoeld in lid 3;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal van de ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden zal de werkgever slechts gebruik maken van hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.
a. De werkgever zal tewerkstelling van elke ingeleende arbeidskracht afzonderlijk beperken tot 6 maanden achtereen.
b. Tewerkstelling voor een langere termijn dan 6 maanden is slechts mogelijk in uitzonderlijke situaties;
de vakverenigingen en de ondernemingsraad zullen hieromtrent worden gelnformeerd.
c. De werkgever zal slechts gebruik maken van een ingeleende arbeidskracht, indien deze is tewerkgesteld voor arbeidsvoorwaarden gelijk aan de arbeidsvoorwaarden van een werknemer met een vergelijkbare functie, in vaste dienst van de werkgever.

Zeepfabriek Dalli de Klok
Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-6-2021

200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/84572,,107725,/Dalli%20De%20Klok%20Heerde%20%20nvw%20cao%202019-2021_versie%2012-11.pdf

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER
3. De werkgever zal de uitzendkracht belonen conform deze cao. Voor oproepkrachten in de zgn. piek-ziek situaties is dit na 4 weken van toepassing. Vakantiekrachten worden betaald conform de cao van het uitzendbureau.

Artikel 4 WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, VEILIGHEID
9. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.
De werkgever maakt in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.

Zeevisbedrijf
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020

343 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/645969,,644056,/CAO%20voor%20het%20ZEEVISBEDRIJF%202019-2020%20-%20definitief.pdf

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgevers
4. De werkgever vergewist zich ervan dat de werkgever van een aan hem ter beschikking gestelde arbeidskracht handelt in overeenstemming met artikel 8, lid 1, onderdeel a, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en dat met betrekking tot arbeidstijden en overwerk de bepalingen van deze overeenkomst jegens de uitzendkracht door zijn werkgever worden nageleefd.

Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel "S.Z.S"
Looptijd: 1-7-2017 t/m 30-6-2020 ttw versie 10-1-2020

1.517 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/91645,,119374,/CAO%20SZS%202017%202020%20Integrale%20tekst%20.docx.pdf

ARTIKEL 15 BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING
6. De werkplek van een –wegens economische redenen – ontslagen werknemer wordt niet binnen een jaar opgevuld door een ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht). Indien binnen een jaar weer nieuw personeel wordt aangetrokken, geniet de ontslagen werknemer hierbij de voorkeur.

ARTIKEL 21 VREEMDE WERKNEMERS
1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan vreemde werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemer in zijn dienst plegen te worden verricht en laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door vreemde werknemers gedurende een langere ononderbroken periode dan negen maanden worden verricht.
Onder "vreemde werknemer" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van vreemde werknemers zal daarover periodiek in de Ondernemingsraad overleg worden gepleegd. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad informeren omtrent:
• naam en adres van de uitlener(s);
• aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
• het aantal vreemde werknemers;
• de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers.
3. De werkgever maakt bij het inlenen van uitzendkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus die vallen onder de NEN-certificering.

BIJLAGE II LOONBEPALINGEN
2. Uitzendkrachten zullen niet beneden de loonschalen van deze CAO beloond worden. Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit voort dat de inlenende organisatie zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

BIJLAGE V ARBOWETGEVING
Voor wie is de Arbo-wet bedoeld?
De voorschriften uit de Arbo-wet zijn bedoeld voor iedere werkgever en werknemer in Nederland.
De begrippen werkgever en werknemer moeten ruim worden gezien. Iedereen die iemand arbeid voor zich laat verrichten, is werkgever. De werkgever kan ook een architect zijn die een huis laat bouwen, of iemand die thuiswerkers inhuurt. Bij werknemers moet niet alleen gedacht worden aan mensen in loondienst en ambtenaren, maar ook aan stagiairs, uitzendkrachten, inval- en oproepkrachten, thuiswerkers en dergelijke.

Wat het verzuimbeleid betreft: iedere werkgever moet zorgen dat ziekteverzuim van werknemers zoveel mogelijk wordt voorkomen. Is een werknemer toch ziek, dan moet duidelijk zijn hoe de zieke wordt begeleid en door wie.
Over de vorm van de verzuimbegeleiding moet de werkgever afspraken maken met de werknemers. De Arbodienst/gecertificeerde arbodeskundige moet bij de uitvoering van het verzuimbeleid worden betrokken.
Voor medewerkers waarvoor geen loondoorbetalingplicht bij ziekte geldt, is ondersteuning door de Arbodienst/gecertificeerde arbodeskundige bij verzuimbegeleiding niet verplicht.

Dit zijn bijvoorbeeld medewerkers waarbij u geen arbeidsovereenkomst hebt, zoals vrijwilligers, onbetaalde stagiairs, uitzendkrachten en incidentele oproepkrachten zonder vast patroon.

Ziekenhuizen
Looptijd: 1-1-2017 t/m 31-3-2019 ttw versie 6-11-2018
211.653 werknemers
http://cao.minszw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=218861

Artikel 2.5. Uitzendkrachten en gedetacheerden
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.

Zoetwarenindustrie
Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 4-6-2019

6.955 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/51059,,56493,/Zoetwarenindustrie%202019-2020%20na%20ttw%20ivm%20artikel%2014%20en%2025%20lid%203.pdf%20.pdf

AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN
Flexibiliteit met meer vaste banen
Sociale partners streven er naar om de flexibiliteit minder in te vullen met uitzendkrachten en meer met vaste krachten en zijn het eens dat flexwerk beperkt dient te worden tot pieken in de productie, vervanging bij ziekte en werving en selectie. De werkgever zal als eerste stap ernaar streven de inzet van uitzendarbeid te beperken tot 25% van het totale aantal arbeidsuren.

Pilot verkorting aanzegtermijn en lengte roosters
Om tot flexibiliteit en meer vaste banen te komen wordt voor de duur van de cao gestart met een pilot waarbij de aanzegtermijn van roosters kan worden verkort zodat werkgevers beter in staat zijn om pieken en dalen in de pro-ductie met vast personeel op te kunnen vangen en minder uitzendkrachten in piekperiodes ingezet hoeven te worden.
Voorwaarden voor deelnemende bedrijven:
• de aanzegtermijn mag worden verkort naar 6 werkdagen te rekenen vanaf vrijdag en het rooster wordt voor een periode van minimaal 2 weken vastgesteld. Dat betekent in de praktijk dat roosters voortaan tenminste twee vrijdagen voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemer moeten worden meegedeeld;
• Deelnemende bedrijven committeren zich om in het pilotjaar een ver-mindering van het gemiddelde aantal uitzendkrachten te realiseren t.o.v. kalenderjaar, hiervoor geldt:
Bedrijven met >30% uitzenduren realiseren een vermindering van 25%
Bedrijven met <30% uitzenduren realiseren een vermindering van 15%
Bedrijven met <25% uitzenduren realiseren een vermindering van 10%
• De verkorte aanzegtermijn en periode van 2 weken mag maximaal één jaar worden toegepast tijdens de gehele looptijd van deze cao.
• Bedrijven overleggen een 0-meting over het kalenderjaar 2018 m.b.t. het gemiddelde aantal uitzenduren en een eindmeting na één jaar in-clusief accountantsverklaring.
VBZ zal zich inspannen om 6 bedrijven te vinden die deel willen nemen aan de pilot. Gezamenlijk doel is een succesvolle pilot, waaruit blijkt dat een verkorte aanzegtermijn van roosters substantieel bijdraagt aan het reduceren van de inzet van uitzendkrachten en daarmee het stimuleren van meer vaste banen. De pilot zal door cao-partijen worden geëvalueerd in het Georgani-seerd Overleg. In dat overleg zullen partijen vaststellen óf en onder welke voorwaarden een verkorte aanzegtermijn kan worden vastgelegd in de cao.

Uitzendkrachten
Sociale partners streven er naar om flexibiliteit minder in te vullen met uit-zendkrachten en meer met vaste krachten. Partijen zijn het eens dat flex-werk beperkt dient te worden tot piekbelasting, vervanging bij ziekte en wer-ving en selectie. De intentie is om uitzendarbeid te beperken tot 25% van het totale aantal arbeidsuren.
Vergewisbepaling Uitzendkrachten hebben volgens de wet recht op gelijke beloning. Werkgevers dienen zich er daarom van te vergewissen dat uitzendkrachten de inlenersbeloning ontvangen conform het bepaalde in de cao.

Indiensttreding uitzendkrachten (artikel 6 lid 2)
Cao-partijen hebben er voor gekozen om de periode voor indiensttreding uitzendkrachten voortaan aan te duiden in weken i.p.v. maanden.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER EN ALGEMENE BEPALINGEN
7 Uitzendkrachten
a Beloning van uitzendkrachten gebeurt met inachtneming van het be-paalde in de cao voor Uitzendkrachten (ABU-CAO).

b De werkgever zal zich ervan vergewissen, dat de uitzendkracht de inlenersbeloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao.

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING UITZENDKRACHTEN
1 De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.
2 Een werkgever zal aan een uitzendkracht, die in een periode van 3 jaar 130 weken werkzaam is geweest in de onderneming, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen passende functie voorhanden is.

ARTIKEL 15 FUNCTIE-INDELING
Schaalsalaris
5b Voor de werknemer die in dienst treedt of als uitzendkracht werkt in een functie die is ingedeeld in functiegroep 2 geldt dat zijn schaalsalaris bij indiensttreding of aanvang van de uitzendperiode maximaal 26 weken kan worden vastgesteld in de A-periodiek. Het maximum van 26 weken geldt voor alle samengetelde perioden dat de werknemer
- in dienst geweest is van een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 of
- als uitzendkracht heeft gewerkt voor een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2.
De bewijslast hiervan ligt bij de werknemer.

ARTIKEL 47 SOCIAAL BELEID
1 In een onderneming waarin op grond van de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, zal de werkgever ten minste één maal per jaar schriftelijk aan de OR of PVT feitelijke gegevens verstrekken over het algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg, ontslag, overwerk en de inschakeling van uitzendbureaus. De werkgever die deze gegevens verstrekt aan OR of PVT zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.
2 a Als met betrekking tot het productiepersoneel door een werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal dit door de werkgever aan de ondernemingsraad worden meegedeeld. De ondernemingsraad zal in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever de personeelsvertegenwoordiging ter zake informeren.
b Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid de vacature te doen vervullen door middel van deeltijdarbeid of door personen uit zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever pleegt overleg met de ondernemingsraad over de mogelijkheden om deze arbeidsplaatsen geschikt te maken voor deze categorieën.

ARTIKEL 655 GEGEVENS ARBEIDSOVEREENKOMST
1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
m of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

ARTIKEL 668a OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die

functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

BIJLAGE XV PILOT VERKORTING AANZEGTERMIJN EN LENGTE ROOSTERS
Om tot flexibiliteit en meer vaste banen te komen wordt voor de duur van de cao gestart met een pilot waarbij de aanzegtermijn van roosters kan worden verkort zodat werkgevers beter in staat zijn om pieken en dalen in de productie met vast personeel op te kunnen vangen en minder uitzendkrachten in piekperiodes ingezet hoeven te worden.
Voorwaarden voor deelnemende bedrijven:
• de aanzegtermijn mag worden verkort naar 6 werkdagen te rekenen vanaf vrijdag en het rooster wordt voor een periode van minimaal 2 weken vastgesteld. Dat betekent in de praktijk dat roosters voortaan tenminste twee vrijdagen voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemer moeten worden meegedeeld;
• Deelnemende bedrijven committeren zich om in het pilotjaar een ver-mindering van het gemiddelde aantal uitzendkrachten te realiseren t.o.v. kalenderjaar 2018, hiervoor geldt:
Bedrijven met >30% uitzenduren realiseren een vermindering van 25%
Bedrijven met <30% uitzenduren realiseren een vermindering van 15%
Bedrijven met <25% uitzenduren realiseren een vermindering van 10%
• De verkorte aanzegtermijn en periode van 2 weken mag maximaal één jaar worden toegepast tijdens de gehele looptijd van deze cao.
• Bedrijven overleggen een 0-meting over het kalenderjaar 2018 m.b.t. het gemiddelde aantal uitzenduren en een eindmeting na één jaar inclusief accountantsverklaring.
VBZ zal zich inspannen om 6 bedrijven te vinden die deel willen nemen aan de pilot. Gezamenlijk doel is een succesvolle pilot, waaruit blijkt dat een verkorte aanzegtermijn van roosters substantieel bijdraagt aan het reduceren van de inzet van uitzendkrachten en daarmee het stimuleren van meer vaste banen. De pilot zal door cao-partijen worden geëvalueerd in het Georganiseerd Overleg. In dat overleg zullen partijen vaststellen óf en onder welke voorwaarden een verkorte aanzegtermijn kan worden vastgelegd in de cao.

Zorgverzekeraars

Looptijd: 1-7-2019 t/m 30-9-2020

6.100 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/93415,,122562,/CAO%20Zorgverzekeraars%202019-2020.pdf

Hoofdstuk 2: Dienstverband

9 Indiensttreding Uitzendkracht

De periode waarin de medewerker direct voorafgaand aan zijn indiensttreding voor de werkgever heeft gewerkt als uitzendkracht, telt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Dit geldt alleen als de totale uitzendperiode onderbroken is geweest door arbeidsongeschiktheid.

Bijlage 2: Werkgelegenheid

Uitzendkrachten

Als er sprake is van:

- piekvorming in het werk;
- opeenhoping van werk door ziekte, vakantie of vacatures;
- een tijdelijke overgangsfase in de organisatie, kan de werkgever gebruik maken van uitzendkrachten.

Bijlage 7: Afspraken cao-overleg 2019-2020

3. Flexwerk

Op 10 december 2019 vindt een conferentie “Werkbeweging” binnen de financiële sector plaats. De bevindingen van deze conferentie zullen worden besproken binnen het Sectorfonds.

Zuivelindustrie I

Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-12-2020

5.632 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/635956,,641224,/Zuivel%20I%202020.pdf

Artikel 3 Definities

Uitzendkracht 18. Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

Artikel 4 In dienst bij je werkgever en ontslag

Uitzendkracht 6. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt het volgende: alle perioden die jij als werknemer in dezelfde functie eerst bij jouw werkgever als uitzendkracht hebt gewerkt, tellen bij elkaar opgeteld mee als 1 schakel in de keten.

Artikel 5 Functiegroepen en salarisschalen

Uitzendkrachten 11. Je werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen van dit artikel, artikel 7 lid 3, lid 4, lid 5, lid 6, artikel 8, artikel 9, artikel 10, artikel 13 lid 1 en 2 en artikel 19 lid 1 en lid 2. De vakantietoeslag berekent de werkgever over de beloningsbepalingen die van toepassing zijn op de ingeleende kracht.
Dit artikel geldt niet voor uitzendkrachten die conform de ABU-cao of NBBU-cao niet onder inlenersbeloning vallen

Artikel 25 Overleg op ondernemingsniveau

Vast/flex 2. Je werkgever informeert minimaal tweemaal per jaar de vakbonden over het aantal werknemers in de onderneming en de verhouding vast/flex.

Bijlage II Protocol bij de cao 1 april 2020 tot en met 31 december 2020

Vast werk

Cao-partijen zullen ten aanzien van de cao-artikelen 24.2 (invullen arbeidsplaatsen) en 25.2 (vast/flex) bekijken op welke wijze bedrijven in de praktijk mee om gaan.

Zuivelindustrie, Hoger Personeel
Looptijd: 1-4-2020 t/m 31-12-2020

2.200 werknemers
https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/635896,,641226,/Zuivel%20HP%202020.pdf

Artikel 2 Definities
Uitzendkracht 12. Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

Artikel 3 In dienst bij je werkgever en ontslag
Uitzendkracht 6. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt het volgende: alle perioden die jij als werknemer in dezelfde functie eerst bij jouw werkgever als uitzendkracht hebt gewerkt, tellen bij elkaar opgeteld mee als 1 schakel in de keten.

Artikel 4 Salaris
Uitzendkracht 4. Je werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen van dit artikel, artikel 6, artikel 13 en artikel 14.
De vakantietoeslag berekent de werkgever over de beloningsbepalingen die van toepassing zijn op de ingeleende kracht.
Dit artikel geldt niet voor uitzendkrachten die conform de ABU-cao of NBBU-cao niet onder inlenersbeloning vallen

Artikel 19 Overleg op ondernemingsniveau
Vast/flex 2. Je werkgever informeert minimaal tweemaal per jaar de vakbonden over het aantal werknemers in de onderneming en de verhouding vast/flex.

Zwembaden

Looptijd: 1-1-2019 t/m 31-12-2020 ttw versie 3-12-2019

8.116 werknemers

https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/83875,,107442,/cao%201%20januari%202019%20-%2031%20december%202020%2C%20definitief%2029%20november%202019.docx.pdf

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

4. Uitzendkrachten en/of inleenkrachten De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten en/of inleenkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao Zwembaden ontvangen. De beloning voor uitzendkrachten en/of inleenkrachten is geregeld in artikel 16 lid 4 van de cao Zwembaden.

ARTIKEL 16 SALARIS HULPKRACHTEN, LEERLINGEN, DEELNEMERS REGIONALE ARBEIDSMARKTPROJECTEN, UITZENDKRACHTEN EN INLEENKRACHTEN

1. Hulpkracht

De hulpkracht ontvangt het salaris op basis van het wettelijk minimumloon (zie bijlage 1A). De werkgever kan beslissen het recht op vakantiedagen (10,59%) en vakantietoeslag (8%) om te zetten in een geldelijke uitkering en tegelijk met het loon uitbetalen. De hulpkracht ontvangt dan een all-in salaris. Het basissalaris van de hulpkracht wordt verhoogd met 18,59%.

2. Leerling

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken en vanaf het tweede leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken zoals weergegeven in bijlage 1C, 1D en 1E.

3. Deelnemer arbeidsmarktproject

De deelnemer aan een arbeidsmarktproject ontvangt over de dagen dat hij in het bedrijf van de werkgever werkzaam is, het salaris op basis van salarisschaal 1, zoals weergegeven in bijlage 1C, 1D en 1E.

4. Uitzendkrachten en/of inleenkrachten

Uitzendkrachten en/of inleenkrachten ontvangen het loon op basis van deze cao.