

vpo

Vereniging Payroll
Ondernemingen



CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen 2008-2009

Uitgave februari 2008



Inhoud

Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Gelijkberechtiging	5
Artikel 4	Verhouding werknemer/opdrachtgever/payroll-onderneming	5
Artikel 5	Melden arbeidsverleden	6
Artikel 6	Rechtspositie	6
Artikel 7	Beëindiging van de payroll-overeenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd	7
Artikel 8	Functie-indeling en beloning	7
Artikel 9	Proeftijd	8
Artikel 10	Arbeids- en rusttijden	8
Artikel 11	Tijdverantwoording	9
Artikel 12	Loonopgave	9
Artikel 13	Vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen	9
Artikel 14	Gedragsregels en sancties	10
Artikel 15	Wegvallen van de arbeid	11
Artikel 16	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	12
Artikel 17	Zorgverzekering	13
Artikel 18	Studenten- en scholierenregeling	13
Artikel 19a	Pensioenregeling vanaf 1 januari 2008	13
Artikel 19b	Mogelijkheden tot afwijking van en/of aanvulling op de pensioenregeling	15
Artikel 19c	Looptijd pensioenregeling; onderzoek	16
Artikel 20	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	16
Artikel 21	Scholing	18
Artikel 22	Sociaal Fonds Payrollen	19
Artikel 23	Klachtenbehandeling binnen de payroll-ondernemingen	20
Artikel 24	Geschillencommissie	20
Artikel 25	Looptijd	20
Artikel 26	Openbreekclausule	20
Bijlage 1	Functie-indelingssystematiek ten behoeve van passende arbeid	23
1.	Functieraster	24
2.	Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen	26
3.	Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen	27
4.	Functieprofielen	32
Bijlage 2	Ontslagregeling	33
Bijlage 3a	Nadere afspraken van CAO-partijen betreffende de VPO-CAO 2006-2007; evaluatie	36
Bijlage 3b	(Nadere) evaluatie	37
Bijlage 4	Opleiding en Ontwikkeling	38
Bijlage 5	Invoeringsregeling betreffende de VPO-CAO 2006-2007	39
Bijlage 6	Onderzoek betreffende de nieuwe pensioenregeling	44
Bijlage 7	Onderzoek bedrijfstakeigenregelingen	45

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Werknemers van Payroll Ondernemingen

De ondergetekenden, te weten:

1. Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO), gevestigd te Haarlemmermeer, als partij ter ene zijde,
en
2.
 - a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,
 - b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, Haarlemmermeer,
 - c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, ieder als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- partijen de *CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen 2006-2007* (hierna 'VPO-CAO 2006-2007') - zijnde de eerste CAO specifiek gericht op de payroll-branche - die een looptijd kent van 1 september 2006 tot en met 31 december 2007, ingevolge artikel 24 VPO-CAO 2006-2007 geëvalueerd hebben en nog nader zullen evalueren;
- resultaat van de evaluatie voor zover gehouden voor nu is, dat partijen in navolging van hetgeen ter inleiding op de VPO-CAO 2006-2007 is overwogen, van de meerwaarde van instandhouding van een CAO voor de payroll-branche overtuigd blijven, reden dat in aansluiting op de VPO-CAO 2006-2007 een nieuwe *CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen* wordt ingevoerd;
- deze CAO met ingang van 1 januari 2008 wordt ingevoerd, met als voornaamste vernieuwing ten opzichte van de VPO-CAO 2006-2007 een nieuwe pensioenregeling;
- partijen zich ertoe verplichten de VPO-CAO 2006-2007 verder te zullen evalueren op onder meer haar effectiviteit en marktwaarde;
- partijen naast het voorgaande handhaven de overwegingen ter inleiding op de VPO-CAO 2006-2007, welke op deze plaats geacht moeten worden te zijn herhaald en ingevoegd;

komen overeen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers van payroll-ondernemingen, bestaande uit de hierna volgende artikelen 1 tot en met 26, alsmede uit de daarna volgende bijlagen 1 tot en met 7, alle behorende tot die collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **payroll-overeenkomst:** 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 - in beginsel langdurige - opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payroll-overeenkomst 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. De werkgever is niet gerechtigd de werknemer ter beschikking te stellen van andere ondernemingen dan de onderneming van de derde, anders dan in geval van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid of wegvallen van de opdracht bij de derde;

- b. **payroll-onderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die werknemers ter beschikking stelt van opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a. in de zin van titel 7.10 BW;
- c. **werkgever:** zie payroll-onderneming;
- d. **werknemer:** de werknemer in de zin van sub a. van dit artikel;
- e. **payrollen:** het door een werkgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een derde krachtens een payroll-overeenkomst als bedoeld onder a.;
- f. **opdracht:** de overeenkomst tussen opdrachtgever en payroll-onderneming, die er toe strekt dat de payroll-onderneming een payroll-overeenkomst aangaat met een werknemer die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever;
- g. **terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de werknemer bij de opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- h. **opdrachtgever:** de derde als bedoeld in sub a. van dit artikel;
- i. **vakverenigingen:** de vakorganisaties, die als partijen ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst zijn genoemd;
- j. **CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen 2008-2009:** de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, ook aan te duiden als 'de' of 'deze CAO' of 'VPO-CAO 2008-2009';
- k. **feitelijk loon:** het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoeslagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever;
- l. **structurele onregelmatigheidstoeslag:** toeslag voor een onregelmatig arbeidspatroon (zoals ploegentoeslag, verschoven uren e.d.) van structurele aard. Een toeslag is structureel indien in een periode van dertien weken deze toeslag wordt toegekend in zes weken of meer, voorafgaand aan het moment van voldoening. De structurele toeslag bedraagt de gemiddelde toeslag die is toegekend in de periode van dertien weken;
- m. **week:** de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- n. **gewerkte week:** elke week waarin daadwerkelijk arbeid is verricht;
- o. **pensioenregeling:** de bij deze CAO ingevoerde pensioenovereenkomst tussen partijen bij deze CAO inclusief de in deze CAO beschreven bijbehorende voorwaarden.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. De CAO is van toepassing op payroll-overeenkomsten tussen werknemers en de payroll-onderneming, indien en voor zover de payroll-onderneming voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. De payroll-onderneming is lid van de Vereniging van Payroll Ondernemingen (VPO);
 - b. De payroll-onderneming ontplooit geen andere activiteiten in zijn onderneming dan payrollen.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de payroll-onderneming, die valt onder de werkingssfeersomschrijving van een andere CAO, tenzij die payroll-onderneming voldoet aan de in lid 3 genoemde cumulatieve vereisten.
3. Deze CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 2, op de payroll-onderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. de bedrijfsactiviteiten van de payroll-onderneming bestaan uitsluitend uit payrollen, én
 - b. de werknemers van die werkgever zijn voor ten minste 25 procent 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 payroll-onderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO.
4. Het vereiste dat in lid 3 onder c. van dit artikel is geformuleerd, is niet van toepassing indien het de *CAO voor Uitzendkrachten* van de ABU of NBBU betreft.

Artikel 3 Gelijkberechtiging

Payroll-ondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

Artikel 4 Verhouding werknemer/opdrachtgever/payroll-onderneming

1. Werknemer en payroll-onderneming zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De werknemer is jegens de payroll-onderneming verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de payroll-onderneming en de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
3. Indien de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen is de werkgever gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 14.
4. De payroll-onderneming is jegens de werknemer verplicht ten opzichte van de opdrachtgever te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de werknemer alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op

dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.

5. De payroll-onderneming is verplicht om de werknemer voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 5 Melden arbeidsverleden

1. Ieder aanbod van de payroll-onderneming aan de werknemer tot het verrichten van arbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 van dit artikel omschreven.
2. Wanneer de payroll-onderneming daarom - direct dan wel indirect - verzoekt, is de aspirant-werknemer, alvorens de aangeboden arbeid te aanvaarden, verplicht om aan de payroll-onderneming inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW en artikel 6 lid 2 van deze CAO (opvolgende werkgevers) vindt geen toepassing op de payroll-onderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de werknemer verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

Artikel 6 Rechtspositie

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan dertien weken hebben opgevolgd en een periode van 182 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan twaalf voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan dertien weken, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a. en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan dertien weken die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 182 weken of langer.
4. Gedurende de eerste 52 gewerkte weken is de werkgever gerechtigd bij payroll-overeenkomst overeen te komen dat het loon slechts verschuldigd is over de periode(n), dat de werknemer metterdaad arbeid heeft verricht.
5. De payroll-overeenkomst is een bijzondere vorm van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. In afwijking van artikel 7:691 lid 1 BW is artikel 7:668a direct van toepassing.

Artikel 7 Beëindiging van de payroll-overeenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd

1. De payroll-overeenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en door de werkgever tussentijds worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de payroll-overeenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk indien de payroll-overeenkomst is aangegaan voor de duur van dertien weken of langer.
2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de werknemer:
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van dertien weken of korter: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen dertien weken heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan dertien weken maar korter dan zesentwintig weken: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan dertien maar nog geen zesentwintig weken heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van 26 weken of langer: 28 kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst reeds 26 weken of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.b. Voor de werkgever bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.
3. De payroll-overeenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en de werkgever tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de payroll-overeenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de payroll-overeenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de werknemer als de werkgever.*
4. Elke payroll-overeenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de laatste dag voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele payroll-overeenkomst.

** Zulks in afwijking van artikel 7: 672 lid 6 BW.*

Artikel 8 Functie-indeling en beloning

1. Ten aanzien van de functie-indeling is de bij de opdrachtgever geldende systematiek van toepassing.

2. Voor de werknemer geldt dezelfde beloning als de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden bij de opdrachtgever:
 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. De payroll-onderneming kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat de volledige arbeidsduurverkorting gecompenseerd wordt in tijd en/of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 5. 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 de payroll-onderneming;
 6. kostenvergoeding(en) (voor zover de payroll-onderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 7. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Indien een werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever niet bestaat, past de payroll-onderneming ten aanzien van de werknemer de beloningsregels van de opdrachtgever in redelijkheid toe.

3. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte en het tijdstip van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging (inclusief eenmalige uitkering), kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep. De payroll-onderneming is echter gehouden zich in te spannen de informatie over de in de vorige volzin benoemde beloningselementen te achterhalen.

Wijzigingen in de inlenersbeloning zullen nooit worden toegepast met terugwerkende kracht.

Artikel 9 Proeftijd

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, vangt de eerste payroll-overeenkomst als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder b. van deze CAO aan met een proeftijd overeenkomstig artikel 7:652 BW.

Artikel 10 Arbeids- en rusttijden

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de regelingen van de onderneming waar de betrokken werknemer werkzaam is. Dit met dien verstande dat de inlenende onderneming gerechtigd is voor werknemers van de payroll-onderneming een afwijkend rooster op te stellen.

Artikel 11 Tijdverantwoording

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling, en/of van iedere afzonderlijke payroll-overeenkomst en vervolgens zolang deze voortduurt, wordt aan de werknemer wekelijks dan wel periodiek een tijdverantwoordingsformulier (werkbriefje) verstrekt.
2. Op dit formulier zal aan het einde van iedere week door de werknemer worden ingevuld het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt en ter akkoordbevinding en ondertekening aan de opdrachtgever worden overlegd. Na die ondertekening wordt dit formulier onverwijld bij de payroll-onderneming ingeleverd.
3. Indien de *opdrachtgever* aan de payroll-onderneming de tijdverantwoording (digitaal) verstrekt, draagt de payroll-onderneming er zorg voor dat de werknemer deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de payroll-onderneming de bewijslast omtrent het aantal en de aard (normale uren, overuren, ploegenuren etc.) van de door de werknemer gewerkte uren.
4. In afwijking van lid 1 van dit artikel kan de *payroll-onderneming* er desgewenst voor kiezen om de tijdverantwoording digitaal af te handelen. Indien de onderneming hiervoor kiest heeft de payroll-onderneming de bewijslast omtrent het aantal en de aard van de door de werknemer gewerkte uren, tenzij de werknemer de tijdverantwoording vóór de verloning heeft kunnen inzien en accorderen. In het laatste geval verschaft de onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de werknemer.

Artikel 12 Loonopgave

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of digitale opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het brutourloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren.
2. Indien de payroll-onderneming besluit de loonopgave digitaal te verstrekken verschaft de onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de werknemer.
3. Bij een geschil over de loonafrekening rust de bewijslast op de payroll-onderneming.
4. De loonopgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, het aantal gewerkte uren en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

Artikel 13 Vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen

1. De werknemer heeft recht op hetzelfde aantal reguliere vakantie-uren als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Vakantie-uren die zijn gerelateerd aan de lengte van het dienstverband, worden niet aangemerkt als reguliere vakantie-uren.
2. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werk-

- nemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
3. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
 4. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag die acht procent bedraagt van het loon in de zin van lid 6 van dit artikel. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.
 5. Indien een werknemer 25 jaar werkzaam is geweest voor dezelfde payroll-onderneming, wordt aan betrokkene één extra vakantiedag toegekend. Vervolgens wordt voor elke aaneengesloten periode van vijf jaar dienstverband bij dezelfde payroll-onderneming één extra vakantiedag toegekend.
 6. Onder loon in de zin van dit artikel wordt begrepen het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met ploegentoeslag en onregelmatigheidstoeslag.

Artikel 14 **Gedragsregels en sancties**

1. De werknemer dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de opdrachtgever als van de payroll-onderneming.
2. De payroll-onderneming zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de werknemer tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de werknemer zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. berisping;
 - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon*;
 - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling* zal in ieder geval mogelijk zijn indien de werknemer naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de payroll-onderneming staat direct beroep open bij de Geschillencommissie voor Payroll Ondernemingen als bedoeld in artikel 23 van deze CAO.
6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken werknemer tegen wie het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

** Zulks in afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing.*

Artikel 15 **Wegvallen van de arbeid** *1

1. Indien gedurende de looptijd van de payroll-overeenkomst de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werknemer gehouden dit aan de werkgever onverwijld te melden.
2. Indien gedurende de looptijd van de payroll-overeenkomst zonder uitsluiting van loon-doorbetaling de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werkgever verplicht, zolang de payroll-overeenkomst voortduurt, passende vervangende arbeid te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid te aanvaarden. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:
 - arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende payroll-overeenkomst door de werknemer is verricht. Indien in de lopende payroll-overeenkomst de laatstelijk uitgeoefende arbeid in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep;
 - arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de arbeidsduur die in de payroll-overeenkomst is overeengekomen.

Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard danwel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de payroll-overeenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in lid 5 van dit artikel.

3. Teneinde de functie bij leegloop te bepalen dient de werknemer in geval van het wegvallen van arbeid te worden ingeschaald in het daartoe opgenomen functiegebouw bij deze CAO (zie bijlage I).
4. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel eveneens verstaan, werkzaamheden, activiteiten, trainingen en/of bijscholing ten behoeve van de herplaatsing en bemiddeling van de werknemer.
5. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard, danwel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de payroll-overeenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de volgende regeling. Indien de werknemer ingevolge dit artikel recht heeft op doorbetaling van het loon gedurende het wegvallen van de arbeid, zal 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling worden uitbetaald. Dit feitelijk loon zal zich ten minste op het niveau van het wettelijk minimumloon bevinden.
6. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende payroll-overeenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de arbeid wegvalt:
 - a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
 - b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de

- orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;
- c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
 - d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
 - e. daarbij wordt ook vastgesteld of de werknemer bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, danwel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
 - f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
7. De in dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende arbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de werknemer heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de arbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de werknemer een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd*2.

*1 Zie ook *Bijlage 2 (ontslagregeling)*.

*2 Dit in afwijking van artikel 7:628 BW.

Artikel 16 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft onverminderd de rechten ingevolge de Wet arbeid en zorg gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het onderstaande percentage van zijn geldende loon (in de zin van artikel 7:629 BW):

Week van arbeidsongeschiktheid	Loondoorbetaling percentage van het loon
1 t/m 26	100%
27 t/m 52	90%
53 t/m 78	80%
79 t/m 104	70%

2. Ten aanzien van de werknemer die jegens de payroll-onderneming aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte, geldt de eerste dag dat betrokkene ongeschikt is om de overeengekomen arbeid te verrichten als wachtdag, waarover de werknemer geen recht op doorbetaling van loon heeft.
3. De werknemer dient in geval van ziekte dit onverwijld te melden aan zowel de payroll-onderneming als de opdrachtgever.

Artikel 17 Zorgverzekering

De werkgever zal aan de werknemer een aanbod doen voor deelname aan een collectief contract voor de zorgverzekering. Dit aanbod dient zowel betrekking te hebben op het basispakket als op een aanvullende verzekering en dient een bijzonder arrangement te bevatten voor studenten en scholieren in de zin van artikel 18 van deze CAO.

Artikel 18 Studenten- en scholierenregeling

1. Onder studenten en scholieren worden in het kader van dit artikel verstaan alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode tussen 1 januari en 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor de payroll-onderneming. Om aan te tonen dat hij daadwerkelijk scholier of student is, overlegt hij aan de payroll-onderneming zijn bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling. De payroll-onderneming dient een kopie van dit bewijs gedurende de looptijd van de payroll-overeenkomst te bewaren.
2. Indien de inschrijving van de student of scholier eindigt, dient de student dit onverwijld te melden aan de payroll-onderneming. Indien hij dat verzuimt te melden, blijft hij student of scholier in de zin van dit artikel.
3. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor studenten en scholieren, met dien verstande dat:
 - in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 1 studenten en scholieren recht hebben op 20 vakantiedagen;
 - in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 2 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) in geval van bijzonder verlof en/of kort verzuim;
 - in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 3 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) op feestdagen waarop wegens die feestdag niet kan worden gewerkt.

Artikel 19a Pensioenregeling vanaf 1 januari 2008

1. Voor werknemers die na 1 januari 2008
 - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt), en die
 - gedurende twee maanden werkzaam zijn geweest voor een payroll-onderneming; geldt de pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. Werknemers voor wie de pensioenregeling ingevolge artikel 19 VPO-CAO 2006-2007 gold op 31 december 2007, worden geacht al te voldoen aan het in lid 1 gestelde.
3. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de pensioenregeling.
4. Werknemers die, na voldaan te hebben aan de referte-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkings sfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen

aan die referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee payroll-overeenkomsten dan wel tussen een andere overeenkomst ex artikel 7:690 BW en een payroll-overeenkomst, van 26 weken of langer.

- De pensioenregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie
20-24	5,25%
25-29	6,11%
30-34	7,11%
35-39	8,24%
40-44	9,60%
45-49	11,22%
50-54	13,22%
55-59	15,66%
60-64	18,78%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de werknemer te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt niet verstaan: het loon over overuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.

- In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid.
- In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
- De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten zal jaarlijks op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting een doorsneepremie vaststellen die aan de werkgever in rekening wordt gebracht. Iedere werkgever is vervolgens gehouden deze premie te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.
- De werkgever is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremie in te houden op het loon van de werknemer, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal eenderde van de in lid 8 bedoelde doorsneepremie.

10. De pensioenregeling zoals in het voorgaande geformuleerd is neergelegd in het 'PlusPensioenreglement' van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*.

* Verkrijgbaar als aparte publicatie.

Artikel 19b Mogelijkheden tot afwijking van en/of aanvulling op de pensioenregeling

1. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid van een bijspaarregeling, uit te voeren door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. De aan die regeling verbonden voorwaarden alsmede de hoogte van de te betalen premie en eventuele varianten, worden vastgesteld door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. De verschuldigde premie zal ten laste van de werknemer respectievelijk werkgever worden gebracht in de verhouding 1/2 respectievelijk 1/2. De bijspaarregeling zal naar verwachting niet eerder in kunnen gaan dan 1 juli 2008.
2. De werkgever zal, tijdens de looptijd van de pensioenregeling, met inachtneming van het gestelde in het 'Vrijstellingsbesluit Wet Bedrijfstakpensioenfondsen 2000', aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten met goedvinden van partijen bij deze CAO, vrijstelling kunnen verzoeken de pensioenregeling uit te laten voeren door een andere pensioeninstelling dan de Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten, voor zover die vrijstelling niet reeds bestond tijdens de looptijd van de VPO-CAO 2006-2007. Voorwaarde hierbij is in elk geval dat de door een andere instelling dan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten uit te voeren pensioenregeling, ten minste gelijkwaardig is aan de door de Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten uit te voeren pensioenregeling.
3. De werkgever zal, tijdens de looptijd van deze pensioenregeling, met inachtneming van het gestelde in het 'Vrijstellingsbesluit Wet Bedrijfstakpensioenfondsen 2000', aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten voor alle werknemers of een deel van hen vrijstelling kunnen verzoeken van de pensioenregeling met het oog op deelneming van zojuist genoemde werknemers aan een bedrijfs(tak)pensioenregeling. Het verzoek om vrijstelling wordt mede door de bij deze CAO betrokken vakorganisaties gedaan.
4. Indien strikte toepassing van de pensioenregeling - met inbegrip van de bijspaarregeling als in lid 1 hiervoor genoemd - in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de, door een payroll-onderneming overgenomen, werknemer onevenredig benadeeld mocht worden in zijn pensioenopbouw en/of pensioenaanspraken, dan zal die payroll-onderneming met de werknemer streven naar een oplossing teneinde de voor de werknemer nadelige effecten van deze situatie op te heffen.
5. De VPO zal een of meer aan te wijzen instellingen waaronder onder meer de VRO opdragen jaarlijks bij de leden van de VPO controle uit te oefenen op de juiste toepassing van deze regeling. Bij niet of niet behoorlijke naleving zal de VPO van het bewuste VPO-lid vorderen de pensioenregeling alsnog behoorlijk na te leven, bij gebreke waarvan de VPO sancties zal kunnen nemen die uiteindelijk in roeyment van het lidmaatschap van het bewuste VPO-lid kunnen resulteren, onverminderd de verplichting van het lid de

pensioenregeling alsnog behoorlijk na te leven.

6. Het gestelde in deze artikelen (19a. en 19b.) geldt niet voor Persoonality Payrolling B.V. te Almelo (voorheen en in de VPO-CAO 2006-2007 nog genaamd 'Van der Noordt Payrolling'). Het is Persoonality toegestaan gedurende één jaar, ingaande 1 januari 2008, de binnen die onderneming thans geldende pensioenregeling te continueren, doch zij zal met ingang van 1 januari 2009 deze pensioenregeling dienen te volgen.

Artikel 19c Looptijd pensioenregeling; onderzoek

Deze pensioenregeling kent in afwijking van de overige bepalingen in deze CAO, een looptijd van vijf jaar, ingaande 1 januari 2008 en aldus eindigende op 31 december 2012. Gedurende die periode zal een onderzoek worden verricht als beschreven in Bijlage 6 bij deze CAO.

Artikel 20 Faciliteiten voor werknemersorganisaties

1. De werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, zullen in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
 - a. gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven van de payroll-ondernemingen, de aan die bedrijven verbonden websites en eventuele andere - al dan niet digitale - communicatiemiddelen binnen die bedrijven, voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen payroll-ondernemingen of de eigen bedrijfstak alsmede deze CAO, zij leden 5 en 6 hierna;
 - het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
 - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht. De payroll-onderneming is gerechtigd haar medewerking te weigeren indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de payroll-onderneming.
 - b. gebruik te maken van vergaderruimte binnen de payroll-onderneming ten behoeve van veranderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de payroll-onderneming, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoor tijden.
2. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de leiding van de payroll-onderneming schriftelijk is aangemeld.

3. Met inachtneming van de verplichtingen die voor de werknemer als voornoemd voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming voor de betrokken werknemer gestelde taken en doeleinden, zal de leiding van de payroll-onderneming ervoor zorgdragen dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie - partij bij deze CAO - uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn rechten of positie als werknemer wordt geschaad.
4. In geval van een schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak in overleg tussen de leiding van de payroll-onderneming en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 23 van deze CAO vermelde geschillencommissie.
5. De payroll-onderneming zal de vakorganisaties betrokken bij deze CAO behulpzaam zijn bij het op haar website verspreiden van deze CAO en de invoering daarvan onder werknemers.
6. De payroll-onderneming zal de vakorganisaties betrokken bij deze CAO behulpzaam zijn bij de verspreiding van informatie over het werk van betrokken vakorganisaties en/of het op haar internet plaatsen van die informatie. De onderneming is gerechtigd haar medewerking te weigeren indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de payroll-onderneming.
7. Kaderleden van de betrokken vakorganisaties kunnen activiteiten van hun vakorganisatie bijwonen onder doorbetaling van het overeengekomen loon, zulks na uitdrukkelijke melding daarvan bij de payroll-onderneming uiterlijk drie weken voor de activiteit en met een maximum van drie dagen per persoon per kalenderjaar.
8. De payroll-onderneming zal zich inspannen om te faciliteren dat vakorganisaties de mogelijkheid geboden krijgen om bij klachten/vragen van leden van de vakorganisaties met betrokkenen te spreken.
9. De werknemer zal, nadat hij dit aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een der aan werknemerszijde van deze CAO betrokken vakbonden aan te vragen bij de werkgever. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.
 - a. De vakbondscontributie als hierboven vermeld, zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de werkgever aan de vakbond of de werknemer, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voor zover het loon van de werknemer rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de werkgever, als genoemd onder b., hierna van de werknemer in mindering worden gebracht.
 - b. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag,

exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoeslagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.

- c. De werkgever is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

Artikel 21 **Scholing**

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)werknemer verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Payroll-ondernemingen zijn verplicht één procent van het in het desbetreffende jaar aan werknemers verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van werknemers.
3. Onder scholingskosten worden verstaan:
 - a. de ten laste van de werkgever komende directe loonkosten van de werknemers die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
 - b. de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - c. afdrachten aan en/of kosten van sector- en inlenergebonden opleidingen en fondsen;
 - d. alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten, vergoedingen van studiekosten en kosten van loondoorbetaling in geval van activiteiten als beschreven in artikel 15 lid 4.
4. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - a. iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
 - b. bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;
 - c. na afloop van de activiteit wordt door of namens de payroll-onderneming de scholing met de werknemer geëvalueerd.
5. Indien de werknemer en/of de werkgever dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de werkgever en de werknemer aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.). Het P.O.P. zal schriftelijk worden vastgelegd.
6. Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de werknemer te versterken en is functie- en/of arbeidsmarktgerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de werknemer en de payroll-onderneming.
7. De payroll-onderneming is bevoegd bij de werknemer een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een perio-

dieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de payroll-overeenkomst bestaan uit een inhouding per uur te betalen.

8. Het is de payroll-onderneming toegestaan te bedingen dat de werknemer (een deel van) de opleidingskosten terugbetaalt als de werknemer de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de payroll-overeenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de werknemer wordt beëindigd. In dat geval treft de payroll-onderneming een redelijke terugbetalingsregeling met de werknemer. Tevens is de payroll-onderneming bevoegd tot verrekening bij de eindafrekening.

Artikel 22 **Sociaal Fonds Payrollen**

1. Ter financiering van activiteiten op brancheniveau wordt er zo spoedig mogelijk na inwerkingtreden van deze CAO, doch uiterlijk vóór 1 februari 2008, een Stichting Fonds Payrollen (hierna 'SFP') opgericht door de partijen betrokken bij deze CAO.
2. Partijen zullen gezamenlijk de statuten en reglementen van het SFP vaststellen.
3. Het SFP is gevestigd in de gemeente Haarlemmermeer en heeft zijn secretariaat op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.
4. De payroll-onderneming is ten behoeve van het SFP per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd. Deze is voor het jaar 2008 vastgesteld op 0,05 procent van het feitelijk loon (zie artikel 1k in deze CAO) van de werknemers die in 2007 werkzaam zijn geweest. Voor de periode 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2009 is bedoeld percentage vastgesteld op 0,025 procent van genoemd feitelijk loon van de werknemers die in 2008 werkzaam zijn geweest.
5. Naast financiering van het SFP strekt de opbrengst der bijdragen, genoemd in lid 4, ter financiering door het SFP van de kosten voor onder meer:
 - a. het verrichten van diverse onderzoeken betreffende de payroll-branche en -markt, vakbondsbijdragen en activiteiten van de VRO ter controle op naleving van de pensioenregeling;
 - b. in het bijzonder waar het het jaar 2008 betreft:
 - De oprichtingskosten en kosten van instandhouding betreffende het fonds zelf.
 - De werkgeversbijdrage aan de vakbonden.
 - Contributiebijdrage lidmaatschap vakbonden tot 50 procent daarvan.
 - Informatieverschaffing als onder meer bedoeld in artikel 20 leden 1 en 5 van deze CAO door de vakbonden aan werknemers, via (nader uit te werken) nieuwe communicatietechnieken (zoals een daartoe op te zetten website) en een nader uit te werken communicatieplan.
 - Het onderzoek naar bedrijfseigen regelingen als in Bijlage 7 vermeld en de aanstelling van een onafhankelijk door partijen aan te stellen projectleider voor dit onderzoek.

Over de bestedingen m.b.t. het jaar 2009 volgt nader overleg tussen partijen betrokken bij deze CAO.

6. Het percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens het SFP. Op basis van haar

vastgestelde begroting gaat het SFP vervolgens over tot besteding van de geïnde gelden.

7. Payroll-ondernemingen zijn gehouden zich aan te melden bij het SFP, gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan het SFP verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat daarover in de statuten en de reglementen van het SFP is bepaald en zullen zich overigens ook moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van het SFP.

Artikel 23 Klachtenbehandeling binnen de payroll-ondernemingen

Indien de werknemer een klacht heeft jegens de payroll-onderneming, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de payroll-overeenkomst, dan wel terzake van die payroll-overeenkomst een geschil aanhangig wenst te maken als hierna in artikel 24 nader omschreven, dient hij allereerst in overleg te treden met de desbetreffende manager van de payroll-onderneming. De payroll-onderneming is dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de werknemer tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat niet mogelijk is, de werknemer een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

Artikel 24 Geschillencommissie

1. In geval van geschillen over de uitleg van deze CAO is de Geschillencommissie voor Payroll Ondernemingen bevoegd om kennis te nemen van die geschillen indien de werkgever of de werknemer daartoe een verzoek indient.
2. Ten aanzien van de behandeling van voornoemde geschillen is het arbitragereglement van de Geschillencommissie integraal van toepassing. Het arbitragereglement kan kosteloos worden verkregen bij de Geschillencommissie.
3. Een verzoek tot behandeling van een geschil dient schriftelijk te worden ingediend, bij voorkeur per reguliere post (Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp) of per e-mail (geschillen@vpo.nu).

Artikel 25 Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2008 tot en met 30 juni 2009, doch waar het betreft de pensioenregeling als bedoeld in de artikelen 19a., 19b. en 19c. voor de duur van vijf jaar, ingaande 1 januari 2008 en aldus eindigende op 31 december 2012.

Artikel 26 Openbreekclausule

1. Eventuele nieuwe wet- en regelgeving, met name met betrekking tot artikel 7:668a BW, voortvloeiende uit kabinetsvoorstellen inzake het ontslagrecht en de flexwet, kan ertoe leiden dat de mogelijkheden om meerdere overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten volgens deze CAO niet ongewijzigd gehandhaafd kunnen worden. In dat geval zullen partijen bij deze CAO tijdens de duur van deze CAO, over in verband met die wetgeving aan te brengen wijzigingen in de CAO, overleg voeren.
2. Eventuele nieuwe wet- en regelgeving voortvloeiende uit kabinetsvoorstellen inzake het

ontslagrecht en de flexwet zou ook gevallen kunnen bestrijken als voorzien en geregeld in Bijlage 2 bij deze CAO. In die situatie geldt dat Bijlage 2, wat de eventuele aanspraken - of juist het ontbreken daarvan - op een beëindigingsvergoeding betreft, volledig in lijn gebracht zal worden met de mogelijke nieuwe wettelijke regeling betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt waar het de niveaus van de beëindigingsvergoedingen en eventuele minima/maxima daarvan betreft.

Bijlage 1 **Funcctie-indelingsysteematiek ten behoeve van passende arbeid**

Toelichting:

In deze CAO gelden formele beslisregels ten aanzien van de functie-indeling van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden slechts ten behoeve van het bepalen van passende arbeid bij het wegvallen van arbeid. In geval van een terbeschikkingstelling wordt de functie-waarderingssystematiek van de inlenende onderneming gevolgd. De formele beslisregels bevatten vier indelingsinstrumenten waarmee de functie dient te worden bepaald.

Het betreft de volgende instrumenten:

1. **Func-tieraster (inclusief functie-niveaunkenmerken).**
Dit bevat een overzicht van alle referentiefuncties gesorteerd naar functie-groep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/para-medisch en overige).
Het raster bevat bovendien een omschrijving van de niveaubepalende kenmerken (aard van het werk, indicaties van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid) van elke functie-groep, aangevuld met opleidingskenmerken.
2. **Beslisboom voor de indeling van functies in functie-groepen.**
Daarom dient iedere vaststelling van de functie volgens een vast stramien te verlopen en afzonderlijk gedocumenteerd te worden.
3. **Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functie-groepen.**

1. Functieraster

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

disciplines/referentiefuncties

	Administratie I	Productie, techniek en logistiek II	(Para-)medisch III	Overige IV
Geen tot geringe beroeps- opleiding	-Archiefmedewerker	-Productiemedewerker -Inpakker -Algemene dienst medewerker -Magazijnmedewerker A -Bijrijder (lader/losser)		-Cassière -Winkelmedewerker -Schoonmaker A -Agrarisch medewerker -Afwasser -Keukenhulp
Geen tot geringe beroeps- opleiding	-Administratief medewerker A -Medewerkertekstverwerking -Postkamermedewerker	-Magazijnmedewerker B -Heftruckchauffeur -Loodsmedewerker (lader/losser) -(Post)sorteerder -Orderverzamelaar -Hulpmonteur/Montage- medewerker -Postbesteller	-Thuishulp (basis)	-Callcentermedewerker A -Schoonmaker B -Cateringmedewerker -Medewerker bediening (horeca)
vmbo/ mavo- niveau	-Administratief medewerker B -Receptioniste/Telefoniste A -Telefoniste	-Chauffeur bestelauto/Koerier -Magazijnmedewerker C -Machinebediener	-Verpleegassistent	-Callcentermedewerker B -Winkelverkoop detailhandel -Administratief medewerker verkoop- binnendienst -Serveerster -Kok productie -Portier (hotel)
vmbo-niveau + gerichte erva- ring	-Secretaresse A -Administratief medewerker C -Receptioniste/Telefoniste B	-Onderhoudsmonteur A	-Verzorgende thuishulp -Verpleeghulp	-Callcentermedewerker C -Hostess
vmbo- niveau + gespeciali- seerde vervolg- opleiding	-Secretaresse B -Administratief medewerker D	-Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner -Onderhoudsmonteur B -Constructiebankwerker -Tekenaar WTB	-Ziekenverzorgende	-Verkoopbinnendienst- medewerker A -Kelder (luxe restaurant) -Zelfstandig werkend kok -Receptioniste (hotel)
mbo afgerond/ havo	-Secretaresse C -Boekhouder	-E&I-monteur	-Gespecialiseerde verzorgende thuishulp	-Verkoopbinnendienst- medewerker B -Systeembeheerder A -Chef-kok klein restaurant
mbo + gerichte ervaring	-Secretaresse D	-Tekenaar/Constructeur WTB	-Verpleegkundige orthopedie	-Systeembeheerder B -Applicatieprogrammeur A -Vertegenwoordiger -Restaurantmanager fastfood
hbo	-Bedrijfseconomisch analist -Managementassistent	-Chef onderhoud	-Fysiotherapeut -IC-verpleegkundige	-Docent basisonderwijs -Verkoper A -Applicatieprogrammeur B -Personeelsfunctionaris
hbo/ academisch	-Chef financiële administratie	-Constructeur WTB -Chef productie	-Hoofd fysiotherapie	-Bedrijfsleider hotel/restaurant -Docent middelbaar beroepsopleiding -Verkoper B

2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

1. Stel de functietitel vast en neem het profiel van de functie, zoals door aanvrager ingediend, door.
2. Beantwoord de volgende vragen aan de hand van de functieniveaunkenmerken in het functieraster:

Kolom A. Wat is de kern van de aard van het werk?

- A1
- A2
- A3
- A4
- A5
- A6
- A7
- A8
- A9

Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.

- B1
- B2
- B3
- B4
- B5
- B6
- B7
- B8
- B9

Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.

- C1
 - C2
 - C3
 - C4
 - C5
 - C6
 - C7
 - C8
 - C9
3. Indien het verschil tussen A en B, B en C, of A en C meer bedraagt dan één niveau, begin dan opnieuw bij kolom A.
 4. Het niveau dat twee of drie keer wordt aangegeven, wordt vastgesteld als het functie-

- niveau waarop een functie in principe wordt ingedeeld.
- 5 a. Selecteer een referentiefunctie uit het functieraster op het vastgestelde niveau en in de relevante discipline (functiecategorie), met dezelfde of verwante functietitel.
 - b. Komt een referentiefunctie met dezelfde of een verwante functienaam niet in het raster voor, gebruik dan het aanvullende hulpmiddel.
6. Vergelijk het functieprofiel van de gekozen referentiefunctie met het profiel van de functie zoals aangeleverd door de aanvrager. Dit ter finale controle.
 7. Bij een significante mismatch start u weer bij 1 en verifieert u het door de aanvrager ingediende profiel van de functie.

3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen (behorend bij stap 5b. van de beslisboom)

Centraal staat het functieraster. Hierin staan onder meer de circa 50 meest uitgezonden functies. In de kolommen staan de functies gegroepeerd per discipline. In de rijen staan de functies gegroepeerd naar functiegroepen.

De functies in het functieraster zijn zogenaamde referentiefuncties. Ze dienen als norm of kapstok om de functies waar werknemers naar worden uitgezonden mee te vergelijken. Hierna volgen de circa 160 functienamen in alfabetische volgorde welke tijdens de inventarisatie van de top 50 van de meest uitgezonden functies zijn opgegeven.

- De functienamen die zijn opgegeven staan in kolom 1 en worden aangeduid met roepnaam.
- Achter de roepnaam verwijzen kolom 2 en 3 naar de omschreven referentiefunctie(s) die mogelijk passend is/zijn om de 'roepnaamfunctie' mee te vergelijken. Een oordeel of deze passend is kan tot stand komen na het lezen van de functieprofielen van de referentiefunctie.
- Komt de 'roepnaamfunctie' globaal overeen met de referentiefunctie dan ligt een indeling in dezelfde functiegroep voor de hand.
- Aanbevolen wordt een beperkt aantal functieniveaumenken, die bij een mogelijke passende functiegroep behoren, aanvullend te lezen om het gevoel voor niveau verder aan te scherpen.

Op basis van het in de vorige stap opgedaan niveaugevoel kan de 'roepnaamfunctie' vergelijkenderwijs en denkend in verhoudingen worden ingedeeld in de passende functiegroep.

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Administratief assistent/ Medewerker licht	I	Administratief medewerker A + B
Administratief hbo-niveau	I	Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist
Administratief medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Afdelingssecretaresse	I	Administratief medewerker B Secretaresse A + B
Afwashulp medisch	IV	Afwasser
Afwasser/Afwashulp	IV	Afwasser
Agrarisch medewerker	IV	Agrarisch medewerker
Archiefassistent	I	Archiefmedewerker
Archiefmedewerker	I	Archiefmedewerker
Assemblagemedewerker	II	Productiemedewerker
Baliemedewerker	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Barkeeper	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Bedieningmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Bedrijfsrestaurantmedewerker	IV	Keukenhulp Cateringmedewerker
Bejaardenhulp	III	Thuishulp (basis)
Bejaardenverzorgende	III	Thuishulp (basis) Verpleegassistent
Belader	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Besteller/Koerier	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Bijrijder (vrachthouder)	II	Bijrijder
Binnendienstmedewerker	IV	Administratief medewerker verkoopbinnendienst, verkoopbinnendienst- medewerker A + B
Bloembinder	IV	Agrarisch medewerker
Bloemensnijder	IV	Agrarisch medewerker
Bode/Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Boekhouder assistent	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudkundige MBA/ SPD-niveau	I	Boekhouder
Buffetmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca Cateringmedewerker
Caissière	IV	Caissière

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Callcentermedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Cateringmedewerker	IV	Keukenhulp Afwasser Cateringmedewerker
Chauffeur	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur groot	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur klein/bestelauto/BE	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
CO2-lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B Vertegenwoordiger
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montagemedewerker
Datotypist/Data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Docent	IV	Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker lbo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B
Enquêteur	IV	Callcentermedewerker A
Expeditiemedewerker	II	Orderverzamelaar Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker/Vrachtplanner
Financieel (administratief) medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D Boekhouder
Gezinsverzorgende	III	Verzorgende thuishulp
Heftruckchauffeur/ Heftruckmachinist	II	Heftruckchauffeur
Horeca/Huishouding algemeen medewerker	IV	Afwasser Keukenhulp
Horecamedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Hostess	IV	Hostess
Huishoudelijk medewerker	IV	Algemene dienst medewerker Keukenhulp
Hulpmonteur	II	Hulpmonteur/Montagemedewerker
Industrieel medewerker	II	Productiemedewerker
Inpakker/In- en uitpakker	I	Inpakker

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Intensive care assistent	III	IC-verpleegkundige
Interieurverzorger	IV	Schoonmaker A
Kasmedewerker / kas/balie	IV	Caissière
Kassier winkel	IV	Caissière
Kelner/Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster Kelner
Keukenhulp/Keukenassistent/ Keukenmedewerker	IV	Keukenhulp
Klusjesman/Klusser	II	Algemene dienst medewerker
Kok	IV	Kok productie Zelfstandig werkend kok Chef-kok klein restaurant
Kwekerijhulp	IV	Agrarisch medewerker
Lader/Losser	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Logistiek medewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker
Loodsmedewerker	II	Loodsmedewerker
Machinebediener CNC	II	Monteur A
Magazijnmedewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C
Managementassistent	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Montagemedewerker	II	Hulpmonteur/Montagemedewerker
Monteur	II	Monteur A en B
Monteur elektro	II	Monteur A en B
Onderhoudsmonteur	II	Monteur A en B
Orderverzamelaar/Orderpicker	II	Orderverzamelaar
Postbesteller	II	Postbesteller
Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Postsorteerder	II	Postsorteerder
Productiemedewerker/ Productieassistent	II	Productiemedewerker
Receptionist	I IV	Receptioniste/Telefoniste A + B Receptioniste (hotel)
Receptionist medisch	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Schoonmaker	IV	Schoonmaker A + B
Schoonmaker industrieel	IV	Schoonmaker A + B
Secretarieel medewerker	I	Secretaresse A
Secretariaatsmedewerker		

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Sjouwer (algemeen)	II	Algemene dienst medewerker
Sorteerder productie	II	Productiemedewerker
Systeembeheerder	IV	Systeembeheerder A Systeembeheerder
Telefonisch helpdeskmedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C
Telefonisch klachtenbehandelaar	IV	Callcentermedewerker A t/m C
Telefonisch verkoper/ telemarketeer	IV	Callcentermedewerker A t/m C Medewerker verkoopbinnendienst A + B
Telefonist	II	Telefoniste
Telefonist/Receptionist	II	Receptioniste/Telefoniste A + B
Thuiszorg/Thuishulp A	III	Thuishulp (basis)
Typist	I	Medewerker tekstverwerking
Vakkenvuller	IV	Winkelmedewerker
Verhuizer	II	Bijrijder
Verkoper/winkelmedewerker	IV	Winkelmedewerker
Verkoopmedewerker		Winkelverkoper
Verkoper binnendienst Klantenservicemedewerker	IV	Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Verkoper detailhandel	IV	Winkelverkoper
Verkoper voedingsmiddelen	IV	Winkelmedewerker Winkelverkoper
Verpleeghulp	III	Verpleeghulp
Verpleegkundige	III	Verpleegkundige orthopedie IC-verpleegkundige
Vorkheftruckrijder	II	Heftruckchauffeur
Vuilnisophaler/Belader huisvuil	II	Productiemedewerker Bijrijder
Wasserijmedewerker/ Wasserijhulp	IV	Afwasser
Winkelbediende	IV	Winkelmedewerker
Ziekenverzorgende	III	Ziekenverzorgende

4. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines*:

- I. Discipline Administratie
- II. Discipline Productie/techniek/logistiek
- III. Discipline Medisch en para-medisch
- IV. Discipline Overige

**De omschrijving van de functieprofielen is verkrijgbaar als aparte publicatie.*

Bijlage 2 **Ontslagregeling**

In overweging nemende dat:

- partijen gelet op de huidige wet- en regelgeving behoefte hebben aan een eigen ontslagregeling specifiek geschreven voor de payroll-branche;
- de wet- en regelgeving met betrekking tot het ontslagrecht naar het zich laat aanzien op korte termijn wijzigt zodat partijen het niet wenselijk achten reeds nu voor langere tijd een regeling te sluiten;
- deze regeling derhalve na het verstrijken van één jaar na aanvang wordt geëvalueerd waarna partijen deze regeling desgewenst kunnen wijzigen, beëindigen en/of voortzetten;
- uitgangspunt bij deze regeling de veronderstelling is dat de payroll-onderneming in haar opdracht(en) met opdrachtgever(s) een opzegtermijn overeenkomt van ten minste drie maanden zodat het einde van de opdracht ruimschoots van tevoren bekend is;

verklaren partijen te zijn overeengekomen als volgt:

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

1. De payroll-onderneming is bevoegd de arbeidsovereenkomst met de werknemer op de hierna volgende wijze te beëindigen indien en voor zover er sprake is van bedrijfseconomische redenen. Van bedrijfseconomische redenen is sprake indien aannemelijk is gemaakt aan de hand van bescheiden dat de opdracht met de opdrachtgever op grond waarvan de werknemer werkzaamheden (heeft) verricht komt of is komen te vervallen en het aan herplaatsingsmogelijkheden ontbreekt.
2. De payroll-onderneming is gehouden gedurende een herplaatsingstermijn van ten minste twee maanden herplaatsingsinspanningen te verrichten te rekenen vanaf het moment dat bekend is geworden of gemaakt door de opdrachtgever dat de opdracht waarvoor de werknemer werkzaamheden (heeft) verricht zal of is komen te vervallen. De herplaatsingstermijn vangt evenwel niet eerder aan dan nadat er een herplaatsingsgesprek als bedoeld in artikel 15 lid 6 van de onderhavige CAO heeft plaatsgevonden.
3. De herplaatsingsverplichtingen van de payroll-onderneming bestaan uit het zoeken naar nieuwe passende werkzaamheden voor de werknemer en het benaderen en voordragen van de betreffende werknemer bij een of meerdere opdrachtgever(s). Hierbij richt de payroll-onderneming zich in de eerste plaats op de opdrachtgever waar de werknemer laatstelijk werkzaamheden heeft verricht waarbij de payroll-onderneming bevordert dat het afspiegelings-/anciënniteitsbeginsel wordt toegepast en er geen sprake is van willekeur. Daarnaast dient de payroll-onderneming herplaatsing te bevorderen bij andere bestaande en nieuwe opdrachtgevers, zulks in de CWI-regio waar de werknemer woonachtig is.

4. Periodes waarin de werknemer gedurende de herplaatsingsperiode ter vermindering van leegloopkosten andersoortige werkzaamheden heeft verricht worden buiten beschouwing gelaten voor het bepalen van de duur van de herplaatsingstermijn. Onder andersoortige werkzaamheden worden werkzaamheden verstaan die niet als passend in de zin van deze CAO zijn aan te merken. Voor de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden zijn alleen de tijdens de herplaatsingsperiode nieuw verstrekte opdrachten relevant.

Vergoeding einde dienstverband

5. Indien de payroll-onderneming ten aanzien van de werknemer die zich in een herplaatsingstraject bevindt, vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn geen herplaatsing mogelijk is gebleken, kan de payroll-onderneming het dienstverband na het verstrijken van deze termijn beëindigen onder toekenning van een vergoeding. Deze vergoeding heeft uitsluitend betrekking op de beëindiging van het dienstverband en is geenszins aan te merken als een overbruggingsvergoeding tot de pensioengerechtigde leeftijd dan wel als een VUT-regeling zoals gedefinieerd in de Wet op de Loonbelasting. Deze vergoeding bedraagt bij een dienstverband van minder dan vijf jaar viermaal het brutomaandsalaris. Bij een dienstverband van vijf jaar of meer maar minder dan tien jaar heeft de werknemer recht op een vergoeding van zesmaal het brutomaandsalaris en bij een dienstverband van tien jaar maar minder dan vijftien jaar bedraagt de vergoeding achtmaal het brutomaandsalaris. Bij een dienstverband van vijftien jaar en meer tienmaal het brutomaandsalaris. De vergoeding zal nimmer hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd en wordt uitgekeerd onder aftrek van de wettelijke en anderszins verplichte inhoudingen.
6. Onder een brutomaandsalaris wordt verstaan het laatstelijk door de werknemer feitelijk verdiende brutoloon per maand, inclusief vakantiegeld en exclusief toeslagen, emolumenten en overige vergoedingen indien en voor zover deze niet structureel zijn toegekend.
7. De hoogte van het maandsalaris wordt verkregen door het weeksalaris te vermenigvuldigen met dertien en vervolgens te delen door drie. Indien een vierweekse verloningsperiode wordt gehanteerd wordt de hoogte van het maandsalaris verkregen door dit salaris te vermenigvuldigen met dertien en vervolgens te delen door twaalf.
8. Voor de bepaling van de duur van het dienstverband worden periodes in dienst van een andere werkgever meegeteld indien en voor zover er sprake is van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in het tweede lid van artikel 7:668a BW.
9. Onder leegloop dient te worden verstaan de periode gedurende welke de werknemer in dienst is van de payroll-onderneming doch (tijdelijk) geen werkzaamheden verricht wegens het wegvallen van de opdracht waarvoor hij laatstelijk werkzaam was en het ontbreken aan herplaatsingsmogelijkheden. Wanneer er sprake is van leegloop doordat

de opdrachtgever de overeengekomen opzegtermijn niet in acht heeft genomen bij de beëindiging van de opdracht, is de payroll-onderneming bevoegd de gemaakte leegloopkosten op de hiervoor onder punt 5 genoemde vergoeding in mindering te brengen, indien en voor zover het niet in acht nemen van de opzegtermijn voortvloeit uit het faillissement van de opdrachtgever of hieraan een andere gegronde reden ten grondslag ligt. Onder de leegloopkosten wordt verstaan het brutosalaris dat de payroll-onderneming aan de werknemer is verschuldigd gedurende de periode dat de werknemer door het wegvallen van de opdracht geen arbeid heeft verricht, het dienstverband nog doorloopt en er geen structurele herplaatsing tot stand is gekomen. Op deze kosten worden eventuele inkomsten voortvloeiende uit een tijdelijke plaatsing voor het verrichten van andersoortige werkzaamheden om de leegloopkosten te beperken (als bedoeld onder punt 4) in mindering gebracht.

10. Indien de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn herplaatsing, is de werkgever geen vergoeding verschuldigd.

Afwijkingsmogelijkheden

11. De bij deze CAO betrokken vakorganisaties en werkgevers zijn gehouden met elkaar in overleg te treden indien en voor zover er naar het oordeel van één van hen in redelijkheid sprake is van oneigenlijk gebruik van de onderhavige regeling, dan wel van bedrijfseconomische omstandigheden die noodzaken tot een afwijkende regeling op ondernemingsniveau.
12. De onderhavige regeling is niet van toepassing indien en voor zover er sprake is van een collectief ontslag in de zin der wet, tenzij de bij deze CAO betrokken vakorganisaties en de desbetreffende werkgever terzake anders overeenkomen. Partijen verbinden zich tot overleg bij collectief ontslag als bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO).

Nadere afspraken van CAO-partijen betreffende de VPO-CAO 2006-2007;

evaluatie (deze Bijlage is volledig overeenkomstig Bijlage 3 behorende bij de VPO-CAO 2006-2007; 'deze CAO' in het navolgende 1 t/m 12 betreft steeds de VPO-CAO 2006-2007)

1. Indien naar het oordeel van CAO-partijen als gevolg van deze CAO kennelijk oneerlijke (loon) concurrentie plaatsvindt of anderszins ongewenste effecten optreden, treden partijen op verzoek van de meest gereede partij betrokken bij deze CAO in overleg en komen een passende oplossing overeen.
2. Partijen bij deze CAO zullen evalueren of de regeling ter zake van rechtspositie en loon-doorbetalingsuitsluiting tot tevredenheid werkt.
3. Partijen bij deze CAO zullen evalueren of de inlenersbeloning zoals overeengekomen tot hun tevredenheid werkt.
4. Partijen bij deze CAO zullen de ontwikkelingen rond het ontslagrecht volgen en bezien of naar aanleiding daarvan de regeling voor het Ontslagrecht in de payroll-CAO aanpassing behoeft.
5. Partijen bij deze CAO willen bijlage 2 en in het bijzonder de toepassing van het anciënniteits-afspiegelingsbeginsel evalueren en bezien of aanpassingen nodig zijn.
6. Partijen bij deze CAO zullen een eigen hulpinstrument ontwikkelen voor de beoordeling van de passendheid van een aangeboden functie bij leegloop en herplaatsing, in de plaats van de FUWA-systematiek van de ABU *CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009*.
7. Partijen bij deze CAO zullen de werking van de WIA onderzoeken en - mede aan de hand van de ontwikkelingen aan de CAO-tafel van de uitzend-CAO - bezien of zij afwijkende regelingen wensen te treffen.
8. Partijen bij deze CAO zullen de wijze waarop scholingsgelden zijn besteed evalueren.
9. Partijen bij deze CAO zullen, tegen de achtergrond van de totstandkoming van een nieuwe regeling in de ABU *CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009*, de Van der Noordt pensioenregeling en mogelijke consequenties die voortvloeien uit de invoering van de nieuwe pensioenwet en -regelgeving, hun pensioenafpraak evalueren.
10. Partijen bij deze CAO zijn overeengekomen dat de leden van de VPO aan de bij deze CAO betrokken vakbonden inzicht zullen verschaffen in de inhoud van het zorgverzekeringspakket voor studenten (zie artikel 16 van deze CAO).
11. Partijen bij deze CAO zullen zich inspannen om payroll-ondernemingen aansluiting te verschaffen bij de BBL/branchevakopleidingen, zowel in inhoudelijke als financiële zin. Daarbij zal gebruik gemaakt worden van de activiteiten die de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) onderneemt om aansluiting bij deze BBL/branchevakopleidingen te realiseren.
12. Partijen bij deze CAO zullen de evaluatie uiterlijk 1 december 2007 starten.

Bijlage 3b (Nadere) evaluatie

Mede ter voldoening aan het gestelde in Bijlage 3 VPO-CAO 2006-2007 (zie Bijlage 3a hiervoor) en ter aanvulling daarop, wordt met ingang van 1 januari 2008 althans zo spoedig mogelijk, een paritaire werkgroep ingesteld met de opdracht een onderzoek te verrichten - welk onderzoek zo mogelijk gefinancierd zal worden uit het SFP (zie artikel 22 hiervóór) - dat uiterlijk 1 april 2008 moet resulteren in een rapportage.

Het onderzoek richt zich op de beantwoording van een vijftal vragen, te weten:

- Wat is het volume c.q. de omzet in de markt voor payrolling in totaliteit en wat is hiervan toe te rekenen aan ondernemingen lid van de VPO?
- Wat is de juridisch-maatschappelijke betekenis van payrollen?
- Wat is tot dusver de (ordenende) werking van de VPO-CAO 2006-2007? Hierbij gaat het om elementen als verhouding met uitzenden, markteffect keurmerk c.q. lidmaatschap VPO, werkings sfeer alsmede definities in de CAO etc.
- Wat zijn de ervaringen van payroll-ondernemingen en werknemers met de VPO-CAO 2006-2007? Zijn er knelpunten of tekortkomingen?
- Wat doen de VPO-leden aan scholing en opleiding? Dit mede in het kader van het in Bijlage 4 van de VPO-CAO 2006-2007 gestelde.

De werkgroep dient dus een kwantitatief beeld te verschaffen van het bereik van payrollen, zowel onder het regime van de VPO-CAO 2006-2007 als zo mogelijk ook onder het regime van de ABU/NBBU-CAO's. In cijfers gaat het o.a. om aantallen werknemers, sectoren, volumes, mkb/grootbedrijf. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de kwantitatieve gegevens uit het reeds door de VPO ingezette onderzoek uitmondend in het in de eerste helft van 2008 uit te brengen rapport van EIM/DBSC, zie ook hierna Bijlage 6 sub a.

De werkgroep kan zich desgewenst laten bijstaan door een externe partij.

Bijlage 4 **Opleiding en Ontwikkeling**

Er is een stichting voor opleiding en ontwikkeling opgericht door partijen bij de ABU *CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009*, namelijk Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) die onder andere tot doel heeft opleidingen voor uitzendkrachten te stimuleren. Deze stichting zal zich tevens richten op de verkrijging van subsidies, zowel van Europees als nationaal niveau, ter financiering van scholingsprojecten. Zulks mede specifiek gericht op groeperingen met enige afstand tot de arbeidsmarkt.

Partijen bij deze CAO zullen initiatieven nemen ter verzekering van de toegang van werknemers van payroll-ondernemingen tot de beroepsgerichte en vakopleidingen c.q. de branche-gewijze opleidingen.

Daar waar nodig zullen payroll-ondernemingen ook zelfstandig een opleidingsaanbod aanbieden en ontwikkelen, mogelijkerwijs in onderlinge samenwerking c.q. als branche in samenwerking met en/of gebruikmakend van de mogelijkheden die de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche kan bieden.

Bijlage 5 **Invoeringsregeling betreffende de VPO-CAO 2006-2007** (in deze Bijlage ziet de verwijzing 'deze CAO' uiteraard op de VPO-CAO 2006-2007) Het in deze Bijlage gestelde is voor zover mogelijk en uit de tekst niet anders blijkt echter mede van toepassing op de VPO-CAO 2008-2009;

Inleiding

Partijen bij deze CAO hebben besloten tot een stapsgewijze invoering van de bepalingen van de onderhavige CAO. Deze invoering geschiedt in beginsel volgens de invoeringsregeling zoals die is opgenomen in de artikelen 1 tot en met 13 van deze bijlage.

Algemeen

1. Ongeacht het bepaalde in de artikelen 2 tot en met 13 van deze bijlage is het de payroll-onderneming te allen tijde toegestaan eerder dan in deze invoeringsregeling beschreven bepalingen van de onderhavige CAO geheel of gedeeltelijk toe te passen.

Invoeringsregeling

2. Per 1 september 2006 zullen de volgende artikelen van deze CAO van kracht zijn:

- 1 Definities
- 2 Werkings sfeer
- 3 Gelijkberechtiging
- 4 Verhouding werknemer/opdrachtgever/payroll-onderneming
- 5 Melden arbeidsverleden
- 9 Proeftijd
- 10 Arbeids- en rusttijden
- 11 Tijdverantwoording
- 12 Loonopgave
- 14 Gedragsregels en sancties
- 15 Wegvallen van de arbeid
- 16 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 17 Zorgverzekering
- 18 Studenten- en scholierenregeling
- 19 Pensioen
- 20 Faciliteiten voor werknemersorganisaties
- 21 Scholing
- 22 Klachtenbehandeling binnen de payroll-ondernemingen
- 23 Geschillencommissie
- 24 Looptijd en evaluatie
- De bijlagen 1 tot en met 5

3. Per 1 januari 2007 zullen de volgende artikelen van deze CAO van kracht zijn:

- 8 Functie-indeling en beloning
 - 13 Vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen
4. Per 1 april 2007 zullen de volgende (resterende) artikelen van deze CAO van kracht zijn, met inachtneming van het in artikel 7 van deze bijlage bepaalde:
- 6 Rechtspositie
 - 7 Beëindiging van de payroll-overeenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd

Beloning en verlof

5. De beloning van de werknemer die voor 1 januari 2007 in dienst treedt of is getreden wordt tussen 1 september 2006 en 1 januari 2007 bepaald conform artikel 8 lid 2 onder 1, 2, 3, 4, 6 en 7 van de onderhavige CAO. De desbetreffende werknemer heeft recht op vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen conform de bepalingen van de artikelen 27 tot en met 30 van de *ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009*.
6. Per 1 januari 2007 worden de beloning, vakantiebijslag, verlof- en feestdagen van de werknemer die in dienst treedt of is getreden van de payroll-onderneming bepaald conform de artikelen 8 en 13 van de onderhavige CAO. Dit geldt niet alleen voor nieuwe werknemers, maar eveneens voor de werknemer als bedoeld in artikel 5 van deze bijlage.

Rechtspositie

7. In de periode tussen 1 september 2006 en 1 april 2007 zijn de artikelen 6 en 7 van deze CAO nog niet van kracht, tenzij de payroll-onderneming besluit deze volledig toe te passen. Indien en zodra de payroll-onderneming besluit de artikelen 6 en 7 volledig toe te passen, doch uiterlijk op 1 april 2007, geldt het bepaalde in de artikelen 8 tot en met 12 van deze bijlage. Afhankelijk van de datum van indiensttreding van de werknemer bij de payroll-onderneming geldt tot dat moment het volgende:
- a. De rechtspositie van de werknemer die voor 1 september 2006 in dienst is getreden van de payroll-onderneming, wordt bepaald conform de artikelen 6 tot en met 12 van de *ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009*.
 1. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de werknemer niet worden onderbroken blijven de voornoemde bepalingen van de *ABU-CAO* van toepassing.
 2. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de werknemer na 1 september 2006 gedurende een periode van 26 weken of korter worden onderbroken blijven de voornoemde bepalingen van de *ABU-CAO* ook op de na de onderbreking aangegane arbeidsovereenkomst(en) van toepassing.
 3. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de desbetreffende werknemer gedurende een periode van meer dan 26 weken worden onderbroken zijn op de na de onderbreking aangegane arbeidsovereenkomst(en) de artikelen 6 en 7 van de onderhavige CAO van toepassing.
 - b. De rechtspositie van de werknemer die op of na 1 september 2006 maar voor 1 april

2007 in dienst treedt van de payroll-onderneming, wordt bepaald conform de artikelen 6 tot en met 9, 11 en 12 van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009. Het is de payroll-onderneming echter niet toegestaan in de arbeidsovereenkomst van de werknemer een beding op te nemen in de zin van artikel 7:691 lid 2 BW (het "uitzendbeding").

1. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de werknemer niet worden onderbroken blijven de voornoemde bepalingen van de ABU-CAO van toepassing.
 2. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de werknemer gedurende een periode van 26 weken of korter worden onderbroken blijven de voornoemde bepalingen van de ABU-CAO ook op de na de onderbreking aangegane arbeidsovereenkomst(en) van toepassing.
 3. Indien de arbeidsovereenkomsten tussen de payroll-onderneming en de desbetreffende werknemer gedurende een periode van meer dan 26 weken worden onderbroken zijn op de na de onderbreking aangegane arbeidsovereenkomst(en) de artikelen 6 en 7 van de onderhavige CAO van toepassing.
- c. De rechtspositie van de werknemer die op of na 1 april 2007 in dienst treedt van de payroll-onderneming worden bepaald conform de artikelen 6 en 7 van de onderhavige CAO.
8. Indien en zodra de payroll-onderneming besluit de artikelen 6 en 7 van de onderhavige CAO volledig toe te passen, doch uiterlijk op 1 april 2007, geldt het bepaalde in de navolgende artikelen 9 tot en met 12 van deze bijlage.

Fase A ABU-CAO

9. De rechtspositie van de werknemer die binnen dertien weken voorafgaand aan de indiensttreding bij de payroll-onderneming werkzaam is geweest in fase A, wordt als volgt bepaald.
- Iedere 26 gewerkte weken bij dezelfde payroll-onderneming wordt aangemerkt als één payroll-overeenkomst voor de duur van 26 weken in de zin van deze CAO. Indien er een onderbreking is geweest van 26 of meer weken tussen gewerkte weken dan tellen de gewerkte weken voorafgaand aan die onderbreking niet mee.
 - Het aantal weken dat in de berekening van de rechtspositie resteert nadat het arbeidsverleden is ingedeeld in een aantal periodes van 26 weken, wordt eveneens aangemerkt als één payroll-overeenkomst.

Voorbeeld

Een werknemer heeft in 59 weken gewerkt in fase A voor dezelfde payroll-onderneming. Dan wordt de onderhavige CAO ingevoerd. De werknemer heeft twee volledige periodes van 26 weken gewerkt (52 weken). In de berekening van de rechtspositie resteren nog 59-52=7 weken. Deze zeven weken worden eveneens aangemerkt als één payroll-overeenkomst, voor de duur van zeven weken in de zin van deze CAO.

Fase B ABU-CAO

10. De rechtspositie van de werknemer die binnen dertien weken voorafgaand aan de indiensttreding bij de payroll-onderneming werkzaam is geweest voor een payroll-onderneming in fase B, wordt als volgt bepaald:
- Iedere 26 gewerkte weken in fase A bij dezelfde payroll-onderneming wordt aangemerkt als één payroll-overeenkomst voor de duur van 26 weken in de zin van deze CAO. Indien er een onderbreking is geweest van 26 of meer weken tussen de gewerkte weken dan tellen de gewerkte weken voorafgaand aan die onderbreking niet mee.
 - Het aantal overeenkomsten in fase B en de duur daarvan alsmede onderbrekingen van minder dan dertien weken tussen deze overeenkomsten worden ongewijzigd overgenomen voor zover de uitzendkracht werkzaam is geweest bij dezelfde payroll-onderneming. Indien er een onderbreking is geweest van dertien of meer weken tussen overeenkomsten dan tellen de overeenkomsten voorafgaand aan die onderbreking niet mee.

Fase C ABU-CAO

11. De werknemer die binnen dertien weken voorafgaand aan de indiensttreding bij de payroll-onderneming werkzaam is geweest in fase C is werkzaam voor de payroll-onderneming op basis van een payroll-overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt indien de werknemer in fase A of B werkzaam is geweest of basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Lopende overeenkomsten per 1 september 2006

12. De arbeidsovereenkomst die door de payroll-onderneming met de werknemer is aangegaan voordat de artikelen 6 en 7 van de onderhavige CAO van toepassing worden, wordt ongewijzigd voortgezet. In afwijking van artikel 7 van deze CAO eindigt de arbeidsovereenkomst die het beding bevat in de zin van artikel 7:691 lid 2 BW van rechtswege indien de opdracht door de opdrachtgever wordt beëindigd.

Van der Noordt Payrolling

13. In afwijking van de artikelen 7 tot en met 12 van deze bijlage geldt voor werknemers van Van der Noordt Payrolling een afwijkende invoeringsregeling ten aanzien van rechtspositie. Het aantal overeenkomsten in de zin van artikel 7:668a, de duur daarvan en de onderbrekingen tussen deze overeenkomsten van niet meer dan drie maanden worden ongewijzigd overgenomen voor zover de werknemer werkzaam is geweest voor Van der Noordt Payrolling.

Ketencontracten

14. In afwijking van de artikelen 7 tot en met 12 van deze bijlage geldt voor werknemers die ingevolge het overgangsrecht (protocol J) van de *ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2004-*

2009 werkzaam zijn op basis van een overeenkomst in de zin van artikel 7:668a BW ("ketencontract") een afwijkende invoeringsregeling ten aanzien van rechtspositie. Het aantal overeenkomsten in de zin van artikel 7:668a, de duur daarvan en de onderbrekingen tussen deze overeenkomsten van niet meer dan drie maanden worden ongewijzigd overgenomen, voor zover de werknemer werkzaam is geweest voor dezelfde payroll-onderneming.

Bijlage 6 **Onderzoek betreffende de nieuwe pensioenregeling**

Partijen hebben afspraken gemaakt betrekking hebbend op onder meer onderzoek naar aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen van sectoren waarin gepayrolled wordt en naar de invoering alsmede de effecten en resultaten van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2008 (zie artikelen 19a tot en met 19c in de CAO), die geldt zolang c.q. wanneer er (nog) geen aansluiting is bij een ander bedrijfstakpensioenfonds. De afspraken hebben, conform de looptijd van de pensioenregeling, een looptijd van vijf (5) jaar en gaan op 1 januari 2008 in en eindigen aldus op 31 december 2012.

De volgende afspraken gelden:

Onderzoek tot het verkrijgen van toegang tot het bedrijfstakpensioenfonds van de inlener: Er zal door partijen gedurende de looptijd van de pensioenregeling een pensioenonderzoek worden verricht. Daarin komen in elk geval aan de orde de volgende onderwerpen:

- De mogelijkheid toegang te verkrijgen tot het bedrijfstakpensioenfonds van de inlener in de 'top-10' sectoren waarin relatief het meest wordt gepayrolled. Deze sectoren zijn op dit moment (november 2007) bij benadering, doch niet exact bekend. Daarom zal het onderzoek zich mede richten op de vraag om welke 10 sectoren het hier exact gaat en of er wellicht aanleiding is het aantal van '10' uit te breiden, dan wel te beperken. Het in de eerste helft van 2008 door EIM/DBSC uit te brengen rapport kan hierbij wellicht steun bieden, evenals bij de behandeling van hierna genoemde onderwerpen.
- Vergelijking van de verschillende regelingen van de bedrijfstakpensioenfondsen met de pensioenregeling VPO.
- Met name zal bij deze vergelijking gelet worden op de effecten van aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds, de pensioenresultaten per saldo, de premiekosten en de aan de bedrijfstakpensioenfondsen verbonden voorwaarden en eventuele aanvullende regelingen.
- Aard, samenstelling, aantal deelnemers en tevens aantal en percentage payroll-ondernemingen dat al deelneemt aan een bedrijfstakpensioenfonds.
- Aard, samenstelling en aantal deelnemers en tevens aantal en percentage payroll-ondernemingen dat deelneemt aan de pensioenregeling voor de uitzendbranche.
- In kaart brengen van sectoren waarin in het geheel geen (bedrijfstak)pensioenregeling geldt.

Bijlage 7 **Onderzoek bedrijfstakeigenregelingen**

Partijen zullen binnen negen (9) maanden na 1 januari 2008 een onderzoek laten verrichten door een derde, naar de bestaande bedrijfstakeigenregelingen (bijv. sociale fondsen en O&O-fondsen) in de 'top-10' sectoren, waarin relatief het meest wordt gepayrolled. Het onderzoek dient ertoe om een beeld te verkrijgen van de administratieve en financiële lasten die de bedrijfstakeigenregelingen voor werkgevers met zich mee brengen, de activiteiten die deze fondsen ontplooiën en de mogelijkheid toegang te verkrijgen tot deze bedrijfstakeigenregelingen voor de werkgevers alsmede wat deze fondsen de werknemers in concreto opleveren. Tevens zal de mogelijkheid worden onderzocht voor werkgevers om trekkingsrechten t.o.v. deze fondsen te kunnen uitoefenen. Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek besluiten partijen vervolgens of aansluiting bij de bedrijfstakeigenregelingen al dan niet wenselijk is.

Aldus zijn onder meer aan de orde:

- De vraag of tegenover de verplichte bijdragen per fonds ook trekkingsrechten voor de werkgevers staan en zo ja, of deze in verhouding staan tegenover de te betalen werkgeversbijdragen.
- De vraag wat de bedrijfstakeigenregelingen de werknemer opleveren, ook in verhouding tot de door de werknemer eventueel te betalen bijdrage.
- De vraag of bijdragen van VPO-ondernemingen passen binnen de scholingsbesteding ad één procent van de totale brutoloon per werkgever conform de CAO (zie artikel 21). Principe is dat de werkgeversbijdragen aan bedrijfstakeigenregelingen (in geval van aansluiting) en de één procent scholingsbijdrage als hiervoor bedoeld, niet dienen te cumuleren.

vpo

Vereniging Payroll

Ondernemingen

Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel.: 0900 - 9690
Fax: 030 - 273 82 25
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel.: 0345 - 85 18 51
Fax: 0345 - 85 15 00
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDORP
Tel.: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
www.cnv.nl

Werkgeversorganisatie

VPO
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.vpo.nu