



**ContinuFlex-cao**

**1 april 2013 – 31 december 2017**

## **Inhoud**

### Preambule

### Artikelen

1. Werkingssfeer
2. Definities en afkortingen
3. Duur, verlenging en beëindiging van deze cao
4. Verplichtingen van de Werkgever
5. Verplichtingen van de werknemer
6. Informatie en afspraken bij de arbeidsovereenkomst
7. Verstrekken van inlichtingen met betrekking tot het arbeidsverleden
8. Flex-periode en Continu-periode
9. Opvolgend werkgeverschap
10. De Transferpool
11. De Transfertermijn
12. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt
13. Arbeids- en werktijden
14. Uurbeloning en overige vergoedingen
15. Bijzonder verlof
16. Vakantierechten
17. Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten
18. Ziekte en ongeval
19. Studenten- en scholierenregeling
20. Arbeidsomstandigheden
21. Scholing
22. Pensioen
23. Overige employee benefits
24. Werkgeversbijdrage aan AVV
25. Klachten en geschillen

Voor werknemers die tijdelijk in Nederland woonachtig zijn:

26. Werkingssfeer
27. Algemeen
28. Aanvullende vereisten voor Werkgevers
29. Alternatieve vormgeving van arbeidsvoorwaarden
30. Sociale begeleiding, landstaal en Scholing
31. Huisvesting
32. Vervoer van en naar het land van herkomst
33. Ziektekostenverzekering
34. Inhoudingen op het loon
35. Boetes

### Bijlagen

- |           |  |
|-----------|--|
| Bijlage 1 | Pensioenregeling   |
| Bijlage 2 | Nadere toelichting op de Flex-periode als bedoeld in artikel 8 |
| Bijlage 3 | Percentages voor opgebouwde rechten                            |
| Bijlage 4 | Notitie inzake de Transferpool                                 |
| Bijlage 5 | Notitie inzake scholing  |
| Bijlage 6 | Notitie inzake Employee Benefits                               |

## Preambule

De arbeidsmarkt is sterk in beweging en de flexibiliteit van arbeid neemt daarbij nog steeds toe. Meer en meer organisaties kennen, rond een kern van vaste werknemers, een flexibele schil van werknemers. Sommigen daarvan werken op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zijn freelancer of ZZP-er. Daarnaast komt het steeds vaker voor dat werknemers voor langere periodes aan dezelfde opdrachtgever ter beschikking worden gesteld.

Terbeschikkingstelling van werknemers geschiedt allang niet meer alleen voor 'piek en ziek'. Tekenend is daarbij de opkomst van het zogenaamde payrollen, waarbij het payrollbedrijf de taken van de werkgever overneemt, maar niet de allocatiefunctie heeft van een uitzendbedrijf. Er is echter nog een forse kloof tussen vast werk en flexwerk wanneer het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Een vaste baan voor onbepaalde tijd biedt voor een werknemer een betere salariëring, (betere) ontslagbescherming en betere scholingsmogelijkheden. Het geeft recht op sociale verzekeringen en pensioenopbouw en maakt het mogelijk om financiële verplichtingen aan te gaan zoals het afsluiten van een hypotheek. Ter beschikking gestelde werknemers hebben deze 'benefits' over het algemeen niet, of veel minder. Ook als het gaat om payrollen moet er nog veel geregeld worden qua helderheid van de arbeidsrelaties en wederzijdse rechten en plichten.

Met deze cao wordt hierin verbetering gebracht. Zo regelt deze cao dat de ter beschikking gestelde werknemer vanaf de aanvang van zijn werkzaamheden hetzelfde verdient als de werknemers die wel in dienst zijn van degene bij wie hij de arbeid verricht. Een ander cruciaal punt in deze cao is dat na een Flex-periode van in beginsel 26 weken de Continu-periode volgt, waarbij de werknemer werkzaam is op basis van een aanstelling voor onbepaalde tijd. Deze aanstelling voor onbepaalde tijd in de Continu-periode is vergelijkbaar met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarmee wordt de langer dan 26 weken ter beschikking gestelde werknemer de zekerheid geboden die past bij een langduriger terbeschikkingstelling. Tot slot kent deze cao ook een veel betere pensioenopbouw dan tot nu toe in de sector gebruikelijk is en dat tegen lagere kosten. Aangesloten werkgevers nemen met deze cao gezamenlijk verantwoordelijkheid voor betere rechten en arbeidsvoorwaarden voor flexibele arbeidskrachten. Met de toepassing van de transferpool wordt een forse rem gezet op de uitstroom van werknemers naar een uitkeringssituatie. NVUB en AVV ijveren voor een daarbij passende lagere werkloosheidspremie. Met tot deze cao behorende Transferpool zal (ook) de werknemer in de Continu-periode sneller herplaatst kunnen worden bij een beëindiging van de terbeschikkingstelling. Doordat voortdurend wordt geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling neemt niet alleen de mobiliteit van de werknemer toe, maar heeft ook de Werkgever er belang bij om werknemers met een langdurig dienstverband te behouden.



Martin Pikaart  
Voorzitter AVV



Judith de Groot  
Bestuurslid AVV



Rendert Algra  
Voorzitter NVUB



Paul Bremmer  
Secretaris NVUB

Komen overeen:

Komen overeen:

## Lijst van afkortingen

ARBO	Arbidsomstandighedenwet
ATV/ADV	Arbeidstijd- respectievelijk arbeidsduurverkorting
AVV	Het Alternatief voor Vakbond
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Deze ContinuFlex-Cao
CBBS	Het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem dat door de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV wordt gebruikt bij de Wia, WAZ of Wajong-claimbeoordeling
EVC	Eerder verworven competentiemeting
GBA	Gemeentelijke Basisadministratie
NVUB	De Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven
SKIA	Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
Vut	Vervroegde uittrekking
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WGA	Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
Wia	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WsW	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet
ZZP-er	Zelfstandige zonder personeel

## **Artikel 1 Partijen en werkingsfeer**

1. Deze cao is gesloten tussen de NVUB en het AVV.
2. Leden van de NVUB bezitten het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (zie: [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)) of voldoen tenminste aan de aan dit keurmerk gestelde vereisten.
3. De cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever van de Werkgever die lid is van de NVUB. Deze terbeschikkingstelling heeft in beginsel een bestendig, exclusief en/of langdurig karakter. De Werkgever speelt een actieve rol bij de (tussentijdse) scholing, in geval van langdurige ziekte de re-integratie van de werknemer en bij de (her)plaatsing van de werknemer (onder meer met behulp van de deel van deze cao uitmakende Transferpool).

## **Artikel 2 Definities en afkortingen**

*In deze cao wordt verstaan onder:*

Arbeidsbemiddelaar	Werkgever aangesloten bij de Transferpool maar geen lid van de NVUB.
Continu-periode	De periode waarin de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, overeenkomstig het gestelde in artikel 8 van deze cao.
Flex-periode	De periode waarin de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met uitzendbeding, overeenkomstig het gestelde in artikel 8 van deze cao.
Opdracht	De overeenkomst tussen Opdrachtgever en Werkgever, die er toe leidt dat aan de Opdrachtgever één of meer werknemers ter beschikking worden gesteld.
Opdrachtgever	Iedere natuurlijke of rechtspersoon aan wie door de Werkgever één of meer werknemers ter beschikking worden gesteld.
Opzegtermijn	De wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 BW.
Partijen	De NVUB en het AVV
Reserveringen feitelijk loon	Het loon dat de werknemer zal ontvangen in samenhang met de tijdsinspanning die hij geleverd heeft, exclusief vakantietoeslag, reserveringen, (overige) toeslagen, vergoedingen voor gemaakte overuren, etc.
Scholing (of Omscholing)	Elke vorm van een gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de werknemer verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder Scholing wordt niet verstaan het tegen beloning (anders dan tegen een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en/of vaardigheden.
Transferpool	De in artikel 10 van deze cao bedoelde pool waarin de werknemer, wanneer de terbeschikkingstelling tijdens zijn dienstverband in de Continu-periode is beëindigd, wordt opgenomen. Alle bij deze Transferpool aangesloten werkgevers, waaronder ook niet-NVUB leden, kunnen deze werknemer vervolgens een werkaanbod doen.

Transfertermijn	De termijn waarin een werknemer na afloop van een terbeschikkingstelling aan een Opdrachtgever, met loondoorbetaling is opgenomen in de Transferpool.
Uitzendbeding	Het beding op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt als de Opdrachtgever de Werkgever laat weten dat hij de werknemer niet langer wil laten werken.
Werkgever	Lid van de NVUB, met als kernactiviteit arbeidsbemiddeling in de ruimste zin van het woord.
Werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt	De werknemer die na 1 januari 2013 instroomt in de Wwb, WsW, Wia, Wajong.
Werkzoekende	Natuurlijk persoon ingeschreven bij de Werkgever of arbeidsbemiddelaar en beschikbaar voor arbeid.

### **Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging van deze cao**

1. Deze cao treedt in de plaats van de NVUB-cao 2007-2011 welke, om een overgang te vergemakkelijken, is verlengd tot en met 31 december 2013.
2. Deze cao is aangegaan voor het tijdvak 1 april 2013 tot en met 31 december 2017.
3. Elk van de Partijen kan tegen het einde van de in lid 2 bedoelde periode, deze cao opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden. De opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.
4. Indien geen van de Partijen overgaat tot opzegging van deze cao als bedoeld in lid 3, wordt deze cao stilzwijgend verlengd tot en met 31 december 2018.
5. Bij de inwerkingtreding van deze cao krijgen werknemers die voorheen onder de in lid 1 bedoelde NVUB-cao vielen, een Transfertermijn toegekend alsof deze cao reeds van toepassing was.

### **Artikel 4 Verplichtingen van de Werkgever**

1. Het is de Werkgever alleen toegestaan om een werknemer te laten werken overeenkomstig de voorwaarden van deze cao. Uitsluitend afwijkingen in positieve zin, ten gunste van de werknemer, zijn toegestaan.
2. De Werkgever zal, behoudens wettelijke verplichtingen, strikte geheimhouding in acht nemen ten aanzien van alle persoonlijke omstandigheden van de werknemer waarvan hij kennis heeft genomen en waarvan de Werkgever kan weten of behoort te weten dat deze vertrouwelijk van aard zijn, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst, als na beëindiging daarvan.
3. De Werkgever en de werknemer dragen gedurende de arbeidsovereenkomst zorg voor Scholing.

### **Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de werkzaamheden waarvoor hij is aangesteld goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover derden.
2. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze aan hem bekend worden gemaakt.
3. Indien de Werkgever of Opdrachtgever dit voor een goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden gevergd.
4. Wanneer de werknemer meent dat de hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid niet van hem kunnen worden gevergd, dan geeft hij,

- onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden te verrichten, daarvan kennis aan de Werkgever.
5. Indien de werknemer voor derden of als ZZP-er werkzaamheden wenst te verrichten, moet hij hieromtrent van tevoren overleg plegen met de Werkgever. Deze laatste verleent de hiertoe vereiste toestemming indien naar zijn oordeel de voorgenomen nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van de arbeidsovereenkomst niet belemmeren, en deze nevenwerkzaamheden niet onverenigbaar zijn met de belangen van de Werkgever, de Opdrachtgever dan wel de belangen van een betrokken derde.
  6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs zou moeten begrijpen.
  7. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden en/of het niet nakomen van de verplichtingen zoals in deze cao vermeld, zijn afhankelijk van de feiten en omstandigheden, eventueel gecombineerde sancties mogelijk, zoals berisping, schorsing of ontslag.

#### **Artikel 6 Informatie en afspraken bij de arbeidsovereenkomst**

1. De Werkgever zal de cao en de eventuele risico-inventarisatie op basis van de ARBO langs elektronische weg verstrekken aan de Werkzoekende, alvorens beiden de arbeidsovereenkomst aangaan.
2. Voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst, maken de Werkgever en de Werkzoekende afspraken over onder meer de functie, de arbeidstijden, de (uur)beloning en de vergoedingen, met inachtneming van de eventueel bij de in het bedrijf van de Opdrachtgever geldende cao.

#### **Artikel 7 Verstrekken van inlichtingen met betrekking tot het arbeidsverleden**

1. Wanneer de Werkgever daarom verzoekt, is de Werkzoekende voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de Werkgever verplicht inlichtingen over zijn arbeidsverleden te verstrekken aan de Werkgever.
2. Wanneer uit de inlichtingen als bedoeld in lid 1 volgt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 9 van deze cao, is de Werkgever gerechtigd een aanbod tot indiensttreding aan de Werkzoekende in te trekken.
3. Artikel 7:668a lid 2 BW en artikel 9 van deze cao zijn niet van toepassing op de Werkgever die de toepasselijkheid van deze bepalingen 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 8 Flex-periode en Continu-periode**

1. Gedurende de eerste 26 weken waarin door de werknemer arbeid wordt verricht, is de werknemer werkzaam in de Flex-periode. In deze Flex-periode is de arbeidsovereenkomst er een voor bepaalde tijd en kan door de Werkgever en de werknemer een Uitzendbeding worden overeengekomen. Alle weken waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht, tellen mee als een gewerkte week, ongeacht hoeveel uren de werknemer in die week gewerkt heeft..
2. Vanaf het moment waarop de werknemer gedurende 26 weken arbeid heeft verricht op basis van één of meer arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 13 weken hebben opgevolgd, heeft deze werknemer recht op plaatsing in de Continu-periode.
4. In de Continu-periode is de arbeidsovereenkomst er een voor onbepaalde tijd en kan door de Werkgever en de werknemer géén Uitzendbeding worden overeengekomen.
5. In afwijking van leden 1 en 2 van dit artikel bedraagt de Flex-periode tot 1 januari 2015 maximaal 78 weken en vanaf 1 januari 2015 maximaal 52 weken, indien de arbeidsovereenkomst aantoonbaar is aangegaan met het oog op de voltooiing van projecten, het verrichten van seizoensgebonden arbeid of ter vervanging van niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikte of zwangere werknemers.

6. Wanneer sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin op grond van artikel 9 van deze cao, worden de door de werknemer bij de eerdere Werkgever(s) of Arbeidsbemiddelaar(s) gewerkte weken in acht genomen bij de berekening van de in de voorgaande leden van dit artikel genoemde aantallen weken.
7. In Bijlage 2 bij deze cao is een nadere toelichting op de Flex-periode opgenomen.

#### **Artikel 9 Opvolgend werkgeverschap**

1. Onder opvolgend werkgeverschap dient te worden verstaan de situatie waarbij de werknemer met onderbrekingen van niet meer dan 13 weken in dienst is geweest bij verschillende Werkgevers of Arbeidsbemiddelaars die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
2. De Werkgever die aangemerkt moet worden als opvolgend werkgever, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de werknemer, op grond van artikel 8 van deze cao, rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die werknemer bij de vorige Werkgever(s) of Arbeidsbemiddelaar(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken verstaan waarin de werknemer bij de vorige Werkgever(s), Arbeidsbemiddelaar(s) of opdrachtgever(s) dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
3. Als de werknemer in dienst treedt bij een Werkgever vanuit de doorstart of overname van een gefailleerde Werkgever of Arbeidsbemiddelaar, is in afwijking van het eerste lid van dit artikel geen sprake van opvolgend werkgeverschap.

#### **Artikel 10 De Transferpool**

1. Opname van de werknemer in de Transferpool is uitsluitend mogelijk indien deze instemt met het bekendmaken van zijn relevante gegevens aan de bij de Transferpool aangesloten Werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Tenzij de werknemer expliciet anders bekend maakt, wordt hij geacht zijn toestemming hiervoor aan de Werkgever te hebben verstrekt.
2. Indien de Opdrachtovereenkomst tussen de Opdrachtgever en de Werkgever tijdens de Continu-periode eindigt, kan de Werkgever de werknemer aanmelden bij de Transferpool. Vanaf dat moment gaat de door de werknemer op grond van artikel 11 van deze cao opgebouwde Transfertermijn lopen.
3. Gedurende de Transfertermijn betaalt de Werkgever het loon door aan de werknemer. Het te betalen loon is gebaseerd op het gemiddelde loon van de drie maanden voorafgaand aan de aanmelding in de Transferpool. Het te betalen loon in de Transferpool neemt elke maand af, met 5 % van het loon van de eerste maand. Het te betalen loon bedraagt derhalve: 100 % in de eerste maand, 95 % in de tweede maand, 90 % in de derde maand, 85 % in de vierde maand en 80 % in de vijfde maand; met dien verstande, dat de beloning per uur niet onder het minimumloon per uur uitkomt<sup>1</sup>.
4. Zolang de werknemer is aangemeld in de Transferpool kunnen alle bij de Transferpool aangesloten Werkgevers of arbeidsbemiddelaars de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden. De werknemer is gehouden een zodanig aanbod te aanvaarden, op de voorwaarde dat het aanbod passende werkzaamheden als bedoeld in lid 7 van dit artikel betreft en de werkzaamheden worden aangeboden door een Werkgever.
5. Indien de werknemer een aanbod aanvaardt, ongeacht of dit passende werkzaamheden betreft of niet, eindigt de arbeidsovereenkomst met de Werkgever op de datum waarop de werknemer in dienst treedt bij de nieuwe Werkgever of Arbeidsbemiddelaar en vervalt de aanmelding van de werknemer in de Transferpool.

---

<sup>1</sup>

**In het overleg met SZW waaraan in een andere voetnoot wordt gerefereerd, dient tevens gerealiseerd te worden dat eventuele door UWV verstrekte vervolgtkeringen gebaseerd dienen te worden op het loon tijdens de eerste maand van de Transferpool in plaats van op de verlaagde lonen van de latere maanden.**



6. Indien de werknemer vanuit de Transferpool in dienst treedt bij een Werkgever behoudt hij het deel van de door hem opgebouwde Transfertermijn dat resteerde op de datum waarop hij in dienst trad bij deze nieuwe Werkgever. De (verdere) opbouw van de Transfertermijn bij de nieuwe Werkgever wordt vervolgens voortgezet als beschreven in artikel 11 van deze cao.
7. Indien de werknemer gedurende de Transfertermijn niet in dienst treedt bij een andere Werkgever of arbeidsbemiddelaar eindigt zijn arbeidsovereenkomst bij het aflopen van de Transfertermijn.<sup>2</sup>
8. Passende werkzaamheden zijn werkzaamheden die tenminste voldoen aan de volgende 4 vereisten:
  - a. De werkzaamheden mogen niet meer dan 2 schaalniveaus lager zijn dan die van het niveau van de laatst beklede functie. Het verlagen van de functie kan slechts eenmaal per Werkgever geschieden. Indien de nieuwe werkzaamheden in een lagere schaal vallen, zal het loon in twee evenredige stappen van elk ten minste één maand worden afgebouwd;
  - b. De aangeboden werkzaamheden kennen een omvang (in uren per week) van ten minste 90% van de omvang (in uren per week) van het gemiddelde van de laatste 3 gewerkte maanden;
  - c. De enkele reistijd woon-werk bedraagt voor de werknemer bij een 8-urige werkdag niet meer dan 1 uur en 1 kwartier, gemeten via de meest voor de hand liggende reismogelijkheid, bij een kortere werkdag wordt de te berekenen maximale reistijd evenredig verlaagd.
  - d. De werkzaamheden sluiten aan bij de werkervaring of opleiding van de werknemer.
2. In Bijlage 4 bij deze cao is een nadere notitie inzake de Transferpool opgenomen.

#### **Artikel 11 De Transfertermijn**

1. De werknemer die werkzaam is in de Continu-periode bouwt een Transfertermijn op gelijk aan één halve maand voor elk volledig jaar dat hij werkzaam is geweest in de Continu-periode. De door de in de vorige zin genoemde werknemer toegekende respectievelijk opgebouwde Transfertermijn bedraagt ten minste één maand en kan ten hoogste vijf maanden bedragen.
2. De opbouw van de Transfertermijn eindigt op het moment waarop de werknemer wordt aangemeld in de Transferpool.

#### **Artikel 12 Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

1. Deze cao is toegankelijk voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij kunnen aanspraak maken op de bepalingen in deze cao, behoudens een aantal afwijkende afspraken die vermeld zijn in de navolgende leden van dit artikel.
2. De Werkgever committeert zich om bij de plaatsing van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt rekening te houden met de belastbaarheid van de individuele werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt, dit volgens de richtlijnen van het CBBS. De Werkgever is gerechtigd deze beoordeling en borging met mogelijk bijbehorende noodzakelijk te treffen maatregelen uit te besteden aan een daartoe gecertificeerde en gerechtigde derde partij.
3. Met de op de Flex-periode volgende Continu-periode in deze cao wordt bevorderd dat werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Gedurende de Transfertermijn van ten hoogste zes maanden waarin de Werkgever zich verplicht tot herplaatsing van de werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan de Werkgever voorzieningen faciliteren op het gebied van Scholing en het vergroten van vaardigheden die de duurzame in- en doorstroom stimuleren en bevorderen. Na een periode van ten hoogste zes maanden, vervalt de re-integratieverplichting van de Werkgever.

---

<sup>2</sup> In overleg met het ministerie van SZW en de andere sociale partners wordt overlegd over de mogelijkheid een rechtsgeldige bepaling met deze strekking te realiseren. Thans staat artikel 6 BBA hieraan (nog) in de weg. Zolang dit overleg nog niet heeft geresulteerd in een dergelijke bepaling, kan de Werkgever voor de werknemer die gebruik maakt van zijn Transfertermijn bij aanvang daarvan de ontslagprocedure volgens de geldende Wet- en regelgeving in gang zetten. Indien de werknemer gedurende de Transfertermijn niet in dienst treedt bij een andere Werkgever of Arbeidsbemiddelaar volgt ontslag.

4. In afwijking van de overige cao-bepalingen geldt dat de Werkgever voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt de wettelijke loonregelingen volgt, behorende bij de afgegeven wettelijke indicaties en deze voorrang zal geven boven eventueel geldende cao-lonen die de Opdrachtgever hanteert. Dit in het belang van de betreffende werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt, om de kans op instroom op de arbeidsmarkt blijvend te stimuleren.
5. Bij het verlenen van diensten aan Opdrachtgevers en werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, is de Werkgever vrij om met (gespecialiseerde) derde partijen het dienstaanbod voor deze doelgroep te bepalen en is daarbij verantwoordelijk voor de handhaving van de toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

### **Artikel 13 Arbeids- en werktijden**

De gebruikelijke en geldende arbeids- en werktijden die de Opdrachtgever in zijn bedrijf hanteert, zijn eveneens van toepassing op de werknemer.

### **Artikel 14 Uurbeloning en overige vergoedingen**

1. De werknemer heeft recht op hetzelfde loon en dezelfde overige vergoedingen als waarop werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de Opdrachtgever recht hebben.
2. Het loonverhoudingsvoorschrift als bedoeld in het eerste lid is beperkt tot de volgende looncomponenten:
  - a. het geldende periodeloon in de schaal;
  - b. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen) en ploegdiensten;
  - c. ADV-dagen
  - d. initiële (individuele) loonstijging;
  - e. fiscaal onbelaste onkostenvergoedingen, waarbij niet bepalend is of de Opdrachtgever de onkostenvergoeding onbelast aan zijn werknemers kan betalen (bijvoorbeeld omdat de Opdrachtgever de onkostenvergoeding als eindheffingsloon in zijn administratie heeft opgenomen), maar of de Werkgever de onkostenvergoeding als onbelaste vergoeding aan de werknemer kan betalen;
  - f. periodieken.Ter zake van alle overige looncomponenten gelden de bepalingen van deze cao, dan wel de door de Werkgever en de werknemer gemaakte afspraken (voor zover niet in strijd met deze cao).
3. Het loon wordt bruto en per uur vastgesteld.
4. Het voor de werknemer geldende minimumloon per uur wordt berekend door het wettelijk minimumloon per week te delen door de bij de Opdrachtgever geldende normale arbeidsduur per week in uren. De uitkomst van deze deling dient naar boven te worden afgerond op hele eurocenten. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.
5. De Werkgever en de werknemer mogen afspreken dat het loon voor een deel in natura wordt voldaan, mits de afspraken niet in strijd zijn met de beperkingen die de wet in dit verband oplegt (artikel 7:617 BW).
6. Als het loon en eventuele overige vergoedingen van de werknemer niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, bijvoorbeeld omdat bij de Opdrachtgever geen werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies werkzaam zijn en het werk evenmin kan worden ingepast in het bij de Opdrachtgever geldende loongebouw, dan worden het loon en de eventuele overige vergoedingen vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de Werkgever worden gevoerd met de Opdrachtgever en de werknemer. Het vaststellen van een marktconforme beloning is daarbij de leidraad.
7. Het loon wordt per week, per vier weken of per maand uitbetaald, dit ter keuze van de Werkgever. Het loon wordt betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen. De werknemer ontvangt een schriftelijke opgave van het totale bedrag van het loon, de bedragen waaruit dit is samengesteld en van de bedragen die op de het loon zijn ingehouden.

## **Artikel 15 Bijzonder verlof**

1. De werknemer kan aanspraak maken op bijzonder verlof in de navolgende gevallen:
  - a. Kortdurend zorgverlof dat naar redelijkheid vereist is in geval van ziekte van echtgenoot; geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend kind van laatstgenoemde; een inwonend (pleeg)kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; vader of moeder;
  - b. Ten hoogste 4 dagen bij bevalling van de echtgenote, geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont. Dit is inclusief de aangifte bij de burgerlijke stand;
  - c. Kort verzuim, dat naar redelijkheid vereist is bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals calamiteiten of een noodzakelijk bezoek aan een arts, dat in redelijkheid niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
  - d. Een dag gedurende elk van de navolgende feestdagen, voor zover deze niet een zater- of zondag betreffen: Algemeen erkende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Koninginnedag (of een daarvoor in de plaats tredende dag /de dag waarop de verjaardag van de koning(in) wordt gevierd), Bevrijdingsdag 2015, Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag.
2. Het zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal tweemaal de arbeidsduur per week. De werknemer behoudt gedurende het zorgverlof recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende minimumloon.

## **Artikel 16 Vakantierechten**

1. De werknemer maakt bij een fulltime dienstverband van 40 uur per week in totaal aanspraak op 192 uur vakantie per jaar. Indien de werknemer geen volledig jaar en of niet fulltime heeft gewerkt, dan wordt zijn aanspraak naar evenredigheid vastgesteld.
2. De werknemer maakt aanspraak op een vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon als bedoeld in artikel 6 WML. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantie- en feestdagen.
3. De Werkgever heeft de verplichting de vakantiedagen met behoud van loon te verlenen, voor zover de aanspraak van de werknemer toereikend is. In ieder geval zal de Werkgever - indien de werknemer hiernaar vraagt - jaarlijks op dusdanige wijze vakantie verlenen, dat de werknemer gedurende twee opeenvolgende weken of gedurende tweemaal één week, vakantie heeft.
4. Tijdens de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer geen vakantie opnemen. Dit is wel toegestaan wanneer het is overeengekomen met de Werkgever. Na deze twee maanden kunnen de vakantiedagen in overleg worden opgenomen.

## **Artikel 17 Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten**

Alle reserveringen worden opgebouwd op basis van gewerkte uren. Gedurende de tijd dat de werknemer werkzaam is in de Flex-periode geldt de volgende reserveringssysteematiek:

1. Voor de werknemer worden voor kort verzuim en/of bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen percentages gereserveerd als omschreven in Bijlage 3, met als grondslag het loon, eventueel te verhogen met de vergoedingen als genoemd in artikel 14 lid 2.
2. Reserveringen voor kort verzuim/ bijzonder verlof, feestdagen en vakantiedagen worden niet bij de wekelijkse of periodieke uitbetaling afgerekend, maar gereserveerd totdat zich een week voordoet waarin een feestdag/ kort verzuim/ bijzonder verlof of een vakantiedag wordt opgenomen. Alleen dan vindt uit de betreffende reservering een uitkering tot het maximum van het loon over de voor de betreffende werknemer geldende normale werkdag. De uitkering bedraagt nooit meer dan het bedrag van de totale reservering. Als een feestdag door de Werkgever als vrije dag bestempeld wordt, dient hij het loon door te betalen.
3. Is er meer gereserveerd dan nodig is om de betreffende feestdag, het kort verzuim/bijzonder verlof of de vakantiedag door te betalen, dan blijft het resterende bedrag staan. Aan het eind van

- de arbeidsovereenkomst wordt het nog aanwezige gereserveerde bedrag aan de werknemer uitgekeerd binnen een periode van 6 weken na de laatste loonbetaling.
4. De vakantietoeslag conform artikel 16 lid 2, waarop de werknemer tot en met de maand waarin de uitbetaling geschiedt aanspraak heeft verworven, wordt in de maand mei daarop volgend uitbetaald op een voor de aanvang van de arbeidsovereenkomst door de werknemer aan te geven wijze.
  5. In uitzondering op hetgeen in de voorgaande leden is bepaald,
    - a. is het de Werkgever toegestaan om telkens indien er tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een feestdag of kort verzuim valt, deze uit te betalen, alsof er op die dag het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt zou zijn. Indien de Werkgever een keuze heeft gemaakt en een bepaald beleid hieromtrent heeft ingenomen, is de Werkgever verplicht dit beleid tenminste gedurende het kalenderjaar te volgen. Bij verandering van dit beleid dienen de door de werknemer verkregen rechten te worden afgewikkeld in overeenstemming met het gevoerde beleid;
    - b. kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen bij schriftelijke overeenkomst worden afgekocht. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week;
    - c. kan op verzoek van de werknemer bij een aaneengesloten vakantie van tenminste vijf werkdagen, een zodanig bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, als waarop de werknemer op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

#### **Artikel 18      Ziekte en ongeval**

1. De Werkgever kan in geval van ziekte of ongeval in de Flex-periode de arbeidsovereenkomst met de werknemer per direct beëindigen.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst in de Continu-periode heeft in geval van ziekte of ongeval recht op doorbetaling van 90% van de naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover dit niet meer bedraagt dan het maximum uitkeringsdagloon, doch ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, met een maximumtermijn van 52 aaneengesloten weken. Na deze termijn gelden de wettelijke regels inzake de loondoorbetaling bij ziekte.
3. Partijen zullen een nadere uitwerking opstellen voor de toepassing van dit artikel, welke gepubliceerd zal worden op [www.nvub.nl](http://www.nvub.nl).

#### **Artikel 19      Studenten- en scholierenregeling**

1. Onder studenten en scholieren worden in het kader van dit artikel verstaan alle werknemers die een dagopleiding volgen en die werkzaamheden verrichten voor een Werkgever. Om aan te tonen dat hij daadwerkelijk scholier of student is, overlegt de werknemer aan de Werkgever zijn bewijs van inschrijving bij een erkende onderwijsinstelling.
2. Nadat de Flex-periode is doorlopen, kan de scholier of student ervoor kiezen om niet in de Continu-periode zijn arbeid voort te zetten, maar zijn arbeid in de Flex-periode voort te zetten.
3. Wanneer de inschrijving van de student of scholier bij een erkende onderwijsinstelling eindigt en daarvan schriftelijk mededeling aan de Werkgever is gedaan, is dit artikel niet langer van toepassing. Wanneer de werknemer als bedoeld in dit artikel in dat geval nog werkzaam is voor de Werkgever, komt die werknemer automatisch in de Flex-periode.
4. De overige artikelen van deze cao gelden – tenzij expliciet anders is bepaald - evenzeer voor scholieren en studenten, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 16 lid 1, bij een fulltime dienstverband van 40 uur per week in totaal aanspraak hebben op 160 uur vakantie per jaar, dan wel een evenredig deel daarvan. Een student of scholier kan geen recht doen gelden op enige vergoeding ter zake van kort verzuim, bijzonder verlof en/of feestdagen conform artikel 14. Voor de berekening is een percentage vastgesteld in bijlage 3.

#### **Artikel 20      Arbeidsomstandigheden**

1. Naast verstrekking van de risico-inventarisatie als bedoeld in artikel 6 lid 1, draagt de Werkgever er zorg voor dat alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu ten aanzien van de werkplek waar de werknemer wordt tewerkgesteld, worden getroffen.
2. Indien van toepassing zal de Werkgever de werknemer informeren en voorlichten wanneer de aard van het werk een gevaar zou kunnen opleveren voor de veiligheid, de gezondheid of het welzijn van de werknemer.
3. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie van de Opdrachtgever met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu op te volgen.

## **Artikel 21 Scholing**

1. Gedurende de arbeidsovereenkomst dragen de Werkgever en werknemer zorg voor de Scholing van de werknemer. Uitgangspunt van deze cao is de constante scholing van de werknemer.
2. Onder scholingskosten worden verstaan alle kosten die worden gemaakt voor Scholing van de werknemer. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan: de loonkosten van werknemers die in werktijd een opleiding volgen; de met het verzorgen en organiseren van interne opleiding gemoeide bedrijfskosten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel; reis- en verblijfkosten en vergoeding van studiekosten.
3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: iedere genoten Scholing duurt tenminste 3 uur per dag; 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. Na afloop van de activiteit wordt door of namens de Werkgever in beginsel de Scholing met de werknemer geëvalueerd.
4. De werknemer heeft jaarlijks recht op een scholingsgesprek waarin zijn behoefte aan Scholing wordt vastgesteld. Indien gewenst kan er een gesprek plaatsvinden tussen de werknemer en de Werkgever dan wel de Opdrachtgever. De Werkgever zal dan binnen een redelijke termijn op het verzoek dienen in te gaan. In het gesprek zal aan de orde gesteld worden in hoeverre de scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de Werkgever.
5. Wanneer de werknemer Scholing wordt aangeboden, komen de werknemer en de Werkgever dit in beginsel schriftelijk overeen. In deze schriftelijke overeenstemming worden onder meer leerdoelen en omvang van de te volgen Scholing vastgelegd.
6. De Werkgever is verplicht jaarlijks een scholingsinspanning te leveren van tenminste 1,02% van het loon.
7. De Werkgever is verplicht jaarlijks vóór 1 juli een accountantsverklaring, met daarin het percentage dat hij voor Scholing krachtens dit artikel heeft besteed, te verstrekken aan de Partijen of een daartoe gemachtigde. Bij het in gebreke blijven van het per kalenderjaar vastgelegde percentage bestaat er de mogelijkheid om hiervan gedispenseerd te worden. In het daaropvolgende kalenderjaar dient deze dispensatie c.q. achterstand alsdan gecompenseerd te worden.
8. Uiterlijk op 1 juli 2014 zullen de Partijen de wijze waarop het in dit artikel bepaalde gerealiseerd is, evalueren. Hierbij zal in ieder geval worden bezien hoe de bestaande scholingsinvesteringen zich verhouden tot de gebleken behoefte in de uitzendbranche alsmede of op grond daarvan tot aanpassing van het in lid 6 bedoelde percentage moet worden gekomen.
9. Wanneer een werknemer zich in de Continu-periode bevindt heeft hij recht op een kwart maandsalaris opleidingsvergoeding per gewerkt jaar tot een maximum van zes maandsalarissen. De vergoeding die in het eerste jaar is opgebouwd zal worden omgezet in een loopbaanadvies. In Bijlage 5 bij deze cao is een nadere notitie inzake Scholing opgenomen.

## **Artikel 22 Pensioen**

1. In de eerste 26 weken is er geen pensioenopbouw. Voor werknemers die 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt) en in de Continu-periode werkzaam zijn of zijn aangemeld in de Transferpool, geldt dat zij worden opgenomen in de

- ContinuFlex Premiepensioenregeling (hierna: Pensioenregeling), welke in Bijlage 1 bij deze cao nader is uitgewerkt.
2. De Pensioenregeling is een pensioenregeling op basis van een premieovereenkomst (beschikbare premieregeling), met een pensioeningangsdatum per de eerste van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 67 jaar bereikt en 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 de staffel in Bijlage 1.
  3. De Pensioenregeling bevat kapitaalgaranties voor de deelnemer welke in Bijlage 1 nader zijn aangeduid.
  4. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag dat in Bijlage 1 nader is uitgewerkt. Van de voor de opbouw verschuldigde premie komt tweederde deel voor rekening van de Werkgever en éénderde deel voor rekening van de werknemer.
  5. Dispensatie voor de uitvoering van de Pensioenregeling door een andere wettelijk toegelaten pensioenuitvoerder dan de in Bijlage 1 genoemde wordt op aanvraag verleend, indien de Werkgever aantoont dat de door hem te voeren alternatieve regeling actuariael en financieel tenminste gelijkwaardig is en deze alternatieve regeling voor de (gewezen) deelnemers tenminste dezelfde oplopende inleg- en kapitaalgaranties bevat.
  6. Werkgevers welke bij aanvang van deze cao reeds deelnemen in een andere pensioenregeling, dienen die regeling per uiterlijk de volgende data op te zeggen en alsdan toe te treden tot de ContinuFlex Premiepensioenregeling:
    - a. 1 januari 2014 óf, uitsluitend indien (tussentijdse) opzegging niet mogelijk is;
    - b. uiterlijk op de vervaldag van die lopende pensioenregeling.
  7. Werkgevers die op een datum na 1 april 2013 tot deze cao toetreden en op dat moment deelnemen in een andere pensioenregeling, dienen die regeling per uiterlijk de volgende data op te zeggen en alsdan toe te treden tot de ContinuFlex Premiepensioenregeling:
    - a. de eerstvolgende datum waarop de lopende pensioenregeling kan worden opgezegd óf, uitsluitend indien (tussentijdse) opzegging niet mogelijk is;
    - b. uiterlijk op de vervaldag van die lopende pensioenregeling.
  8. Voor bijzondere, zwaarwegende omstandigheden, zoals nog bestaande Vut-rechten elders, kan de Werkgever dispensatie vragen van deelname aan de Pensioenregeling, welke zal worden verleend indien Partijen daarmee instemmen.
  9. In afwijking van lid 1 van dit artikel is elke werknemer (onafhankelijk van de leeftijd of deelname aan een bepaalde periode als bedoeld in artikel 8) deelnemer aan de arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioenregeling.

### **Artikel 23 Overige employee benefits**

1. De Werkgever verstrekt elke werknemer een lidmaatschap van een Employee Benefits programma overeenkomstig de tussen de NVUB en dit programma overeengekomen voorwaarden en tarieven. In de Continu-periode betaalt de Werkgever de Employee Benefits.
2. De in lid 1 bedoelde voorwaarden en tarieven worden op de website van de NVUB geplaatst.
3. Onderdeel van het lidmaatschap van genoemd Employee Benefits programma is een aanbod aan de werknemer lid te worden van het AVV.

### **Artikel 24 Werkgeversbijdrage aan het AVV**

1. Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van deze cao door de NVUB een jaarlijkse werkgeversbijdrage, in hoogte nader in overleg te bepalen, aan het AVV wordt betaald.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage zal naar rato per kwartaal worden voldaan.

### **Artikel 25 Klachten en geschillen**

1. Zowel de Werkgever als de werknemer kan een klacht aanhangig maken. Indien een werknemer een klacht heeft met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, dient de werknemer zich eerst te melden bij zijn Werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft. Binnen tien werkdagen dient de Werkgever een beslissing te nemen. Als de klager het niet eens is met deze beslissing kan de klacht voorgelegd worden aan de in lid 2 bedoelde Geschillencommissie.
2. De Geschillencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, twee leden namens de NVUB en twee leden namens het AVV.
3. De leden van de Geschillencommissie komen 1 keer per 2 maanden bijeen om de klachten te behandelen en hier een uitspraak over te doen.
4. Zowel een Werkgever als een werknemer kan een klacht aanhangig maken bij de Geschillencommissie.
5. De Geschillencommissie stelt zelf een reglement op waarin de werkwijze van de Geschillencommissie is beschreven. De Geschillencommissie doet uiterlijk binnen twee maanden na indiening van de klacht uitspraak.
6. Alle leden van de Geschillencommissie dienen geheimhouding te betrachten met betrekking tot de feiten en omstandigheden alsmede de wijze waarop gestemd gaat worden.
7. Het griffierecht bedraagt €45 en komt voor rekening van de eisende partij.
8. Elk jaar stuurt de Geschillencommissie naar het bestuur van de NVUB en het AVV een overzicht van alle uitspraken die zij in het afgelopen jaar heeft gedaan.

## **Werknemer die tijdelijk in Nederland woonachtig is.**

### **Artikel 26      Werkingsfeer**

Waar in de artikelen 27 tot en met 34 over “werknemer” wordt gesproken, wordt daarmee uitsluitend, tenzij expliciet anders is aangegeven, de werknemer bedoeld die tijdelijk in Nederland werkzaam is, zonder zich blijvend in Nederland te vestigen.

### **Artikel 27      Algemeen**

1. De artikelen 28 tot en met 34 zijn door Partijen overeengekomen teneinde de arbeidsvoorwaarden van de werknemer beter te doen aansluiten aan diens behoeften en zijn specifieke wensen.
2. Uitgangspunt van de artikelen 28 tot en met 34 is dat de waarde van de alternatief vormgegeven arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de permanent in Nederland wonende werknemers.
3. Werkgever en werknemer treden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in overleg over de alternatieve vormgeving van de arbeidsvoorwaarden.
4. Naast de artikelen 28 tot en met 34 gelden ook de overige bepalingen van deze cao onverkort voor de werknemer, met dien verstande dat in sommige gevallen, zoals in deze cao omschreven, de rechten en verplichtingen uit deze cao op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven.

### **Artikel 28      Aanvullende vereisten voor Werkgevers**

1. De Werkgever past een schriftelijk vastgelegde procedure toe om de identiteit en arbeidsgerechtigdheid van de werknemer vast te stellen.
2. De Werkgever beschikt over elk loontijdvak over schriftelijk bewijs dat de werknemer die werkzaamheden verricht in Nederland, maar loon ontvangt in het land van herkomst, wordt verlood overeenkomstig de Nederlandse wet- en regelgeving alsmede overeenkomstig deze cao.

### **Artikel 29      Alternatieve vormgeving van arbeidsvoorwaarden**

1. De Werkgever kan, in overleg met de werknemer, overeenkomen dat de arbeidsvoorwaarden, bovenwettelijke vakantiedagen, reservering voor kort verzuim, vakantiebijslag of feestdagen periodiek in geld worden uitgekeerd aan de werknemer. Mits tijdig aangegeven wordt een werknemer in overleg met de Werkgever in staat gesteld op een alternatieve feestdag een vakantiedag op te nemen.
2. De Werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon, inclusief de bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen en compensatie-uren, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten. De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
  - a. Uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de werknemer en extra uitgaven voor levensonderhoud;
  - b. Bij uitruil van het loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke en fiscale bepalingen;
  - c. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de Werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken dient vermeld te worden op de loonstrook;
  - d. De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de periode waarin dit geschiedt;



- e. Het loon mag na uitruil niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
- f. Uitruil van het loon, inclusief bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen en compensatie-uren, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het feitelijk loon;
- g. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten;
- h. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer;
- i. Over het uitgeruilde deel van het loon vinden geen reserveringen plaats voor de vakantietoelage en het recht op vakantiedagen, wachtdagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen die gekoppeld zijn aan het loon en evenmin worden over deze uitgeruilde elementen pensioenpremies afgedragen;
- j. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden;
- k. Het uitgeruilde loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de werknemer uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking, bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de Werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen en compensatie-uren;
- l. Het in te houden deel met betrekking tot huisvesting is conform de richtlijnen die vastgesteld zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### **Artikel 30 Sociale begeleiding, landstaal en Scholing**

1. De Werkgever biedt de werknemer adequate sociale begeleiding. Hiervoor brengt de Werkgever bij de werknemer geen kosten in rekening. Evenmin brengt de Werkgever kosten in rekening als zij de werknemer ondersteunt bij het voeren van een behoorlijke administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland, daaronder begrepen een verzoek tot begeleiding bij het invullen van belastingaangiften.
2. De Werkgever verstrekt aan de werknemer informatie op het gebied van deze cao, de Arbeidstijdenwet en andere relevante (wettelijke) regelingen..
3. De Werkgever draagt er zorg voor dat de arbeidsovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de werknemer beschikbaar zijn.
4. De Werkgever beschikt over een drank- en drugsbeleid voor werknemers en stelt elke werknemer daarvan in kennis.

### **Artikel 31 Huisvesting**

1. Als de Werkgever huisvesting aanbiedt en de werknemer dit accepteert, zal de Werkgever er zorg voor dragen dat deze betaalbaar, hygiënisch en veilig is, één en ander overeenkomstig de wettelijke voorschriften en de huisvestingsnorm 'nationale intentieverklaring flexwonen arbeidsmigranten' zoals tussen onder meer de uitzendsector en overheden overeengekomen. Bij voorkeur voldoet de door de Werkgever aangeboden huisvesting eveneens aan de aanvullende normen die de SKIA voorschrijft.
2. Bij de huisvesting als bedoeld in het eerste lid van dit artikel gelden de volgende uitgangspunten:
  - a. Huisvesting gebeurt zonder winstoogmerk;
  - b. Het gebruik van huisvesting door de werknemer kan niet door de Werkgever worden verplicht of als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld;
  - c. In de administratie van de Werkgever is een actueel overzicht van de huisvestingslocaties en de werknemers per locatie beschikbaar;
  - d. De Werkgever kan voor het gebruik van huisvesting door een werknemer, bij afwezigheid van deze werknemer, niet bij een andere werknemer kosten in rekening brengen voor het gebruik van dezelfde huisvesting;
  - e. Als de arbeidsovereenkomst eindigt, biedt de Werkgever de werknemer een redelijke termijn om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate er gedurende de

- arbeidsovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst en de periode die voor de Werkgever is gewerkt, langer is;
- f. De Werkgever heeft een schriftelijk beleid opgesteld ten aanzien van orde en netheid en heeft de werknemer daarvan in kennis gesteld;
  - g. De Werkgever is 24 uur per dag, zeven dagen per week, bereikbaar voor de werknemer, de opdrachtgever en overheden in het kader van de verstrekte huisvesting.
3. De Werkgever informeert de werknemer over inschrijving in de GBA. De Werkgever verstrekt de gemeente periodiek informatie over de werknemers die worden gehuisvest door de Werkgever in die gemeente, wanneer dit met de werknemer en/of met gemeente waar de werknemer verblijft is overeengekomen.

### **Artikel 32      Vervoer van en naar het land van herkomst**

1. De Werkgever informeert de werknemer over vervoer van en naar het land van herkomst.
2. Als de Werkgever het vervoer van en naar het land van herkomst organiseert, mag hij de werkelijke kosten, mits redelijk, bij de werknemer die gebruik maakt van dit vervoer, in rekening brengen en op zijn loon inhouden.
3. De Werkgever sluit een inzittendenverzekering voor bedrijfsauto's, die ingezet worden voor het in dit artikel beschreven vervoer van werknemers.

### **Artikel 33      Ziektekostenverzekering**

1. De Werkgever wijst de werknemer schriftelijk op de verplichting van het hebben van een ziektekostenverzekering zoals bedoeld in de Zvw.
2. De Werkgever sluit ten behoeve van de werknemer een collectieve zorgverzekering af op grond waarvan de werknemer een ziektekostenverzekering kan afsluiten.
3. Voorafgaand aan de indiensttreding ontvangt de werknemer schriftelijke informatie over de collectieve zorgverzekering. Hierin is de mededeling opgenomen dat de werknemer vrij is in zijn keuze van zorgverzekeraar.
4. Als de werknemer deelneemt aan de collectieve zorgverzekering, is de Werkgever bevoegd om de kosten hiervan op het netto loon van de werknemer in te houden en aan de zorgverzekeraar te betalen.

### **Artikel 34      Inhoudingen op het loon**

1. Inhoudingen op het loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de werknemer zijn gebaseerd op werkelijke kosten en zijn enkel toegestaan in het geval de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
2. De Werkgever kan de werknemer niet verplichten contante betalingen aan de Werkgever te doen.
3. Elke afzonderlijke inhouding op het loon wordt schriftelijk gespecificeerd in de landstaal van de werknemer.
4. Kosten betreffende activiteiten die de Werkgever verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de werknemer, worden niet ingehouden op het loon.

### **Artikel 35      Boetes**

Het opleggen van boetes of het verrekenen met het loon van de werknemer is uitsluitend toegestaan met betrekking tot boetes die de nakoming van de arbeidsovereenkomst betreffen en die in overeenstemming zijn met de artikelen 7:632 BW en 7:650 BW en waarbij in ieder geval het volgende te gelden heeft:

- a. De voorschriften op overtreding waarvan een boete is gesteld en de hoogte van de boete zijn schriftelijk overeengekomen met de werknemer;

- b. De boete mag alleen betrekking hebben op gedragingen in het kader van de tewerkstelling bij de Opdrachtgever en dus niet gerelateerd zijn aan de eventueel aan de werknemer geboden huisvesting;
- c. De boete mag niet direct of indirect strekken tot (persoonlijk) voordeel van de Werkgever of van degene aan wie de Werkgever de bevoegdheid heeft verleend om een boete op te leggen;
- d. De eventuele verrekening wordt gespecificeerd op de loonstrook in de landstaal van de werknemer;
- e. Het totale bedrag aan boetes dat per week aan een werknemer wordt opgelegd mag niet meer bedragen dan het vastgestelde loon voor een halve dag arbeid.

## **BIJLAGEN**

### **Bijlage 1 Pensioenregeling**

*(Behorend bij artikel 22 van deze cao)*

1. De in artikel 22 lid 4 van deze cao bedoelde werkgevers- en werknemerspremie die voor de vorming van het pensioenkapitaal worden aangewend, worden uitgedrukt in een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag overeenkomstig de navolgende staffel:

<u>Leeftijd</u>	<u>Pensioenpremie</u>
20-24	4,94%
25-29	5,67%
30-34	6,60%
35-39	7,67%
40-44	8,94%
45-49	10,40%
50-54	12,14%
55-59	14,27%
60-64	16,94%
65-67	19,20%

De hierboven genoemde staffel kan door de pensioenuitvoerder worden aangepast indien en zodra wettelijke en/of fiscale richtlijnen daartoe aanleiding geven. Iedere Werkgever is gehouden deze premies te betalen conform de daaraan in de pensioenuitvoeringsovereenkomst gestelde eisen.

2. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een werknemer, voor wie de in lid 1 van deze Bijlage bedoelde pensioenregeling geldt, arbeid heeft verricht.
3. 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 dat gevormd wordt door de in artikel 14 lid 2 van deze cao bedoelde componenten. Onder het brutoloon wordt in elk geval niet verstaan: het loon over overuren, compensatie-uren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
4. De in lid 3 van deze bijlage bedoelde uurfranchise wordt jaarlijks door de pensioenuitvoerder nader vastgesteld in overleg met de Partijen en wordt opgenomen in het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder.
5. De pensioenregeling kent een oplopende inleg- en kapitaalgarantie welke via de pensioenuitvoerder wordt geboden door beleggingen in fondsen van Credit Suisse. Deze garanties zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement en omvat op hoofdlijnen de navolgende 3 componenten:
  - a. Een van 80% tot 100% oplopende inleggarantie gebaseerd op de leeftijd van de werknemer en diens verwachte pensioendatum.
  - b. De door Credit Suisse beheerde beleggingsfondsen in het ContinuFlex Premiepensioen bestaan uit subfondsen. Periodiek worden nieuwe subfondsen geopend en worden de oude subfondsen gesloten voor nieuwe premie inleg. De koerswinst die behaald wordt door ingelegde premies in een open subfonds wordt eveneens gegarandeerd met het dan geldende inleg garantiepercentage. In het ContinuFlex Premiepensioen is derhalve de hoogst bereikte koers tijdens de premie inleg periode van een subfonds voor de verdere duur van de kapitaalopbouw gegarandeerd.
  - c. Bij overgang – vanwege de bereikte leeftijd - naar een nieuw garantiepercentage wordt gekeken of het totale reeds opgebouwde kapitaal boven de nieuwe garantienorm zit. Is dat het geval, dan geldt voortaan het hogere garantiepercentage niet alleen voor de nieuw in te leggen premies, maar ook voor het eerder opgebouwde kapitaal.
6. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wia zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet overeenkomstig het niveau van premie-inleg behorende bij de leeftijd van de werknemer als bedoeld in de hiervoor opgenomen premiestaffel.
7. In geval van overlijden van de werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen. Deze risicoverzekering is op basis van het onbepaalde partnersysteem en is nader uitgewerkt in het pensioenreglement.
8. Voor de nadere uitwerking van de rechten en verplichtingen van werknemers en Werkgevers met betrekking tot de pensioenregeling zijn onder meer de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement en de pensioenuitvoeringsovereenkomst met betrekking tot het ContinuFlex Premiepensioen van de pensioenuitvoerder bepalend.

9. Nadere informatie over de Pensioenregeling is gepubliceerd op de website van de NVUB ([www.nvub.nl](http://www.nvub.nl)) en op die van de pensioenuitvoerder.

**Bijlage 2 Nadere toelichting op de Flex-periode als bedoeld in artikel 8**  
(Behorend bij artikel 8 van deze cao)

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met Uitzendbeding gedurende de Flex-periode geldt:
  - a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling.
  - b. Het Uitzendbeding houdt in dat de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en werknemer door de Werkgever met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd omdat de terbeschikkingstelling op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt (artikel 7: 691 lid 2 BW).
  - c. In afwijking van de leden 1 tot en met 4 van artikel 7:628 lid 1 BW is de Werkgever alleen loon verschuldigd over de periode dat de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht.
2. De arbeidsovereenkomst kan door de Werkgever met onmiddellijke ingang beëindigd worden omdat de Opdrachtgever om welke reden dan ook de werknemer niet langer wil of kan inlenen en voorts indien de werknemer om welke reden dan ook, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, alsmede door de vervulling van enige daartoe strekkende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst.
3. Er is geen opzegging van de arbeidsovereenkomst nodig, maar de Werkgever en de werknemer stellen elkaar zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is op de hoogte van de (aanstaande) beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. Het is de werknemer te allen tijde toegestaan de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen. Die opzegging kan in de Flex-periode onverwijld geschieden en ingaan.

**Bijlage 3      Percentages voor opgebouwde rechten**  
*(Behorend bij artikel 17 lid 1 van deze cao)*

Via de website <http://www.nvub.nl> zijn deze percentages op te vragen.

## **Bijlage 4 Notitie inzake de Transferpool**

*(Behorend bij artikel 10 lid 11 van deze cao)*

### **Notitie Transferpool**

De Transferpool is een initiatief van de NVUB. De NVUB heeft de Transferpool in het leven geroepen om te kunnen voorzien in een behoefte van de flexmarkt. Veel medewerkers komen nadat zij een aantal malen een contract voor bepaalde tijd hebben gehad, niet in aanmerking voor een contract voor onbepaalde tijd. In de praktijk komt het er op neer dat ze dertien weken en één dag werkloos thuis moeten zitten. Daarna moeten ze opnieuw beginnen in periode A (een contract voor bepaalde tijd) of zich moeten aanmelden bij het UWV. Om deze draaieurconstructie te voorkomen heeft de NVUB de transferpool ontwikkeld. Zodra een medewerker te horen heeft gekregen dat zijn opdracht bij een opdrachtgever ten einde is, wordt hij (indien hij niet herplaatst kan worden) in de transferpool geplaatst. De flexorganisatie is hiertoe verplicht. Alle aangesloten organisaties bij de NVUB kunnen medewerkers van andere organisaties overnemen en herplaatsen. Zodra een organisatie een medewerker kan overnemen is deze direct beschikbaar

In onderstaand figuur ziet u het stappenplan dat een werknemer zal doorlopen als hij geplaatst is in de Transferpool. Een werknemer zal alvorens hij in de Transferpool geplaatst wordt akkoord moeten gaan dat zijn of haar gegevens gepubliceerd.

Gewerkte volledige jaren in Continu-periode	Transfertermijn
2 jaren of minder	1 maand
3 jaren	1,5 maanden
4 jaren	2 maanden
5 jaren	2,5 maanden
6 jaren	3 maanden
7 jaren	3,5 maanden
8 jaren	4 maanden
9 jaren	4,5 maanden
10 jaren of meer	5 maanden

### **Definities**

- **EVC-Traject:** Een traject dat van start zal gaan zodra de werknemer aangemeld is in de Transferpool. In dit traject zullen de competenties van de werknemer worden gemeten.
- **Flexwerkgever:** Juridische werkgever van de werknemer
- **Jobcoach/Recruiter:** Persoonlijke coach, aangesteld door de Stichting Entrance om de werknemer te begeleiden gedurende de Transfertermijn en het koppelen van de werkzoekende aan een nieuwe flexwerkgever.
- **Loopbaanadvies:** Uitgebreid advies dat o.a. zal bestaan uit drie individuele gesprekken met de jobcoach. De werknemer zal een advies krijgen hoe hij/zij de meeste kans heeft op nieuw werk.
- **Matching:** Het koppelen van het werkaanbod van een werknemer en de vraag naar werk door een werkgever.
- **Matchingsfee:** Bedrag dat wordt toegekend aan een nieuwe flexwerkgever indien deze een werknemer overneemt via de Transferpool. Hoe lastiger het is om een werknemer te plaatsen des te hoger de matchingsfee.



- **Oprichtgever:** Operationele werkgever van de werknemer
- **Transferpool:** Coöperatieve arbeidspool waar werknemers van de NVUB-leden (en in tweede instantie werknemers in vaste dienst van een uitzendbureau werkend volgens een cao van een andere brancheorganisatie.) aangemeld kunnen worden. Door middel van loopbaangesprekken, een EVC-traject, extra scholing en recruiters zullen de kansen op werk voor de werknemer worden gemaximaliseerd.
- **Transferrechten:** Rechten die een werknemer opbouwt gedurende de tijd die hij/zij werkt volgens de Continuperiode van de ContinuFlex-cao. Hieronder vallen de rechten op extra scholing, een doorbetalingsverplichting van de flexwerkgever en een EVC-traject.
- **Transfertermijn:** Periode dat de werknemer recht heeft op Transferrechten. Afhankelijk van het dienstverband van de werknemer ligt de Transfertermijn tussen één maand en vier maanden. Gedurende de Transfertermijn blijft de werknemer in dienst van de oude werkgever.

## **Stap 1 en 2**

De Oprichtgever beëindigt de opdracht voor de werknemer. Indien de werknemer niet herplaatst kan worden, zal deze aangemeld worden bij de Transferpool.

## **Stap 3 en 4**

Nadat de werknemer in de Transferpool is aangemeld, krijgt de werknemer meteen een persoonlijke jobcoach aangewezen. Binnen twee dagen zal er een intakegesprek plaatsvinden tussen de werknemer en de jobcoach. Afhankelijk van de werknemer en zijn Transferrechten zullen er nog twee gesprekken tussen de jobcoach en de werknemer. Naast deze gesprekken zal een werknemer een loopbaan In deze gesprekken zal worden gekeken naar de eerder verworven competenties (EVC) en zal een loopbaanadvies worden gegeven.

## **Stap 5**

De werknemer krijgt, gedurende de Transfertermijn en afhankelijk van zijn Transferrechten, bij- en omscholing aangeboden.

## **Stap 6**

Zodra bekend is over welke competenties de werknemer beschikt start het traject dat tot doel heeft de werknemer aan nieuw werk te helpen. De recruiters, aangesteld door de Stichting Entrance, zullen nu de matching tussen de werknemer en de potentiële nieuwe werkgever begeleiden.

## **Stap 7**

Stap 7 bestaat uit drie opties:

1. Flexwerkgever Y (aangesloten bij de Continuflex-cao) neemt de werknemer over tezamen met zijn rechten en persoonlijk budget en zal hem vervolgens bij een opdrachtgever plaatsen.
2. Werkgever Z (niet aangesloten bij de Continuflex-cao) neemt de werknemer over zonder dat zijn Transferrechten en Transferbudget, omdat de cao/arbeidsvoorwaarden van werkgever Z deze niet kennen. Flexwerkgever Z zal de werknemer bij een opdrachtgever plaatsen.

3. Ondanks alle inspanningen van de werkgevers, werknemer en de Stichting is het niet gelukt de werknemer te herplaatsen en zal bij het UWV een uitkering kunnen aanvragen.

Niet alleen kan men via deze pool worden herplaatst, ook bij- en omscholing zit gekoppeld aan de transferpool. Gedurende het dienstverband van de medewerker draagt de organisatie een bepaald percentage af aan een opleidingsfonds. Wanneer een medewerker in de transferpool terecht komt, zal hem meteen een loopbaanadvies worden aangeboden (via bijvoorbeeld een eerder verworven competentiemeting of een assessment). Indien nodig kan de medewerker als hij bepaalde competenties mist, bij- of omgeschoold worden.

#### Opleidingen

Speerpunt van de ContinuFlex-cao is continue ontwikkeling van de medewerker. In onze cao heeft de NVUB opgenomen dat zowel de medewerker als de Werkgever de zorg dragen dat de medewerker zich ontwikkelt. Maar het blijft niet bij alleen zorg dragen. Zoals wij in de eerste zin van deze alinea al opnemen is het speerpunt van de cao de continue ontwikkeling. Op het moment dat een werknemer gaat werken volgens de ContinuFlex-cao begint de medewerker met zijn persoonlijke budget op te bouwen. Het is voor de medewerker mogelijk om te allen tijden in te zien voor welk bedrag hij gespaard heeft en welke opleidingen hij daarvan kan volgen. Daarnaast bouwt de werknemer op de medewerker een gedeelte op die hij kan gebruiken als hij in de Transferpool terecht komt. Hij kan dan gebruik maken van bijvoorbeeld een eerder verworven competentie meting.

**Bijlage 5      Notitie inzake Scholing**  
*(Behorend bij artikel 21 van deze cao)*

Via de website <http://www.nvub.nl> is onder het kopje Scholing en Opleiding de invulling van de Scholing en Opleiding volgens de ContinuFlex-cao terug vinden.

## **Bijlage 6 Employee Benefits**

1. De Employee Benefits bestaan uit het volgende.
2. De Werkgever verstrekt elke werknemer een lidmaatschap van het collectieve inkoopplatform Q-plan overeenkomstig de tussen de NVUB en Q-plan overeengekomen voorwaarden en tarieven. In de Continu-periode betaalt de Werkgever het lidmaatschap.
3. De in lid 1 bedoelde voorwaarden en tarieven worden op de website van de NVUB geplaatst.
4. Onderdeel van het lidmaatschap van Q-plan is een aanbod aan de werknemer lid te worden van het AVV. De werknemer dient zich zelf op [www.q-plan.nl](http://www.q-plan.nl) te registreren als lid.