

1 april 2007 tot en met 31 maart 2012

Inhoud

Inleiding

- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de CAO
- Artikel 3 Wijziging(en) tijdens de looptijd van de CAO
- Artikel 4 Werkingssfeer
- Artikel 5 Registratie
- Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever
- Artikel 7 Verplichtingen van de flexwerker
- Artikel 8 Flexovereenkomst, aangaan en beëindiging
- Artikel 9 Totstandkoming overeenkomst onbepaalde tijd alsmede opvolgend werkgeverschap
- Artikel 10 Geen flexwerk, geen loon
- Artikel 11 Vakantiedagen
- Artikel 12 Vakantiebijslag
- Artikel 13 Werkbriefje/opdracht tot dienstverlening
- Artikel 14 Loonstrook
- Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid en herstelmelding
- Artikel 16 Loonverhoudingsvoorschrift
- Artikel 17 Pensioen
- Artikel 18 Scholing
- Artikel 19 Minnelijke oplossing van geschillen

Inleiding

de ondergetekenden, te weten;

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid: Tentoo Collective Freelance & Flex B.V., gevestigd aan de Oostenburger-voorstraat 162 te (1018 MR) Amsterdam, vertegenwoordigd door de heer P. den Ronden;

en

2. de werknemersvereniging met volledige rechtsbevoegdheid: Landelijke Belangen Vereniging (LBV) statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer G. Johannes (secretaris);

als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- a. het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en de bestaanszekerheid van de onderneming, alsmede de werkgelegenheid te bevorderen;
- b. het ondernemingsbeleid er op is gericht de flexwerker een zo groot mogelijke flexibiliteit te bieden bij het aangaan van de flexwerkovereenkomst tegen een zo groot mogelijke verdienste te genereren zonder verlies van sociale zekerheid;
- c. met inachtneming van het gestelde in deze CAO, de onderneming tot een betere bedrijfsvoering wenst te komen;
- d. partijen het wenselijk achten een CAO op maat te sluiten;

zijn partijen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Oorspronkelijk overeengekomen op 16 april 2007 en tussentijds gewijzigd op 1 oktober 2008.

Artikel 1. Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. flexwerkovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de flexwerker 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 die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde (artikel 7:690 BW);
- b. werkgever: Tentoo Collective Freelance & Flex B.V. gevestigd te Amsterdam; de rechtspersonen die flexwerkers ter beschikking stelt van opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a, in de zin van titel 7.10 van het BW;
- c. flexwerker: de natuurlijke persoon die bij de werkgever is geregistreerd en met de werkgever daadwerkelijk een flexwerkovereenkomst aangaat als bedoeld in artikel 7:610 e.v. BW, meer in het bijzonder in de zin van artikel 7:690 e.v. BW;
- d. flexwerk: de arbeid bedoeld onder a;
- e. opdrachtgever: de derde bedoeld onder a;
- f. CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- g. uitzendbeding: de flexwerkovereenkomst eindigt van rechtswege doordat de terbeschikkingstelling van de flexwerker door werkgever aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (7:691 lid 2 BW);
- h. BW: het Burgerlijk Wetboek;
- i. partijen: de in de inleiding genoemde partijen.

Artikel 2. Duur, verlenging en beëindiging van de CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van vijf jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2012.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt de CAO telkens stilzwijgend verlengd met één jaar.

Artikel 3. Wijziging(en) tijdens de looptijd van de CAO

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, of tussentijdse wijziging(en) of aanvullingen, die na het ondertekenen van deze CAO mochten worden overeengekomen, door partijen worden gewaarmerkt en aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Partijen zullen de aan deze CAO gehechte bijzondere arbeidsvoorwaarden en de gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en) in het kader van de Wet op de loonvorming aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Partijen zullen in overleg, minimaal éénmaal per jaar, nagaan of en zo ja welke tussentijdse wijzigingen of aanvullingen noodzakelijk zijn en op welke wijze deze met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving gerealiseerd kunnen worden.
4. In geval zich een zodanige wijziging van algemeen sociaal en/of economische aard in Nederland voordoet dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de bepalingen van deze CAO gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

Artikel 4. Werkingsfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgever als genoemd in artikel 1 onder b van deze CAO alsmede op alle flexwerkers geregistreerd bij dan wel in dienst van de werkgever.

Artikel 5. Registratie

1. Registratie van een natuurlijke persoon als flexwerker geschiedt door de werkgever.
2. De registratie verplicht de werkgever niet om flexwerk aan te bieden.
3. De flexwerker zorgt zelf voor het tot stand komen van het contact en de overeenkomst met de opdrachtgever waar hij flexwerk wil of gaat verrichten. De werkgever houdt zich uitdrukkelijk niet bezig met de werving en selectie van opdrachtgevers/derden en flexwerkers. De werktijden, tarieven en eventuele onkostenvergoedingen voor de door de flexwerker verrichte werkzaamheden worden door de opdrachtgever en de flexwerker in onderling overleg bepaald en nader ingevuld op het werkbriefje als bedoeld in artikel 13 van deze CAO.
4. Bij de registratie als flexwerker geeft de flexwerker aan de CAO te hebben ontvangen en bekend te zijn met de CAO en deze gaaf en onvoorwaardelijk te aanvaarden.
5. Het is, met inachtneming van hetgeen in of bij de Wet Persoonsregistraties is bepaald en voorzover andere wettelijke regelingen zulks toelaten c.q. daartoe verplichten, werkgever toegestaan om bij inschrijving van de flexwerker de persoonsgegevens te registreren.

Artikel 6. Verplichtingen van de werkgever

1. Vóór of bij registratie van de flexwerker bij de werkgever verstrekt de werkgever aan de flexwerker een exemplaar van deze CAO.
2. De werkgever ziet er op toe dat geen flexwerkovereenkomsten worden aangegaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
3. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de flexwerkovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem, omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de flexwerker bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
4. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken flexwerkers, bij voorgenomen fusies en reorganisaties, LBV tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
5. LBV dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.
6. De werkgever is gehouden zich ten opzichte van de flexwerker te gedragen als goed werkgever.

Artikel 7. Verplichtingen van de flexwerker

1. Wanneer de werkgever daarom verzoekt, is de flexwerker, alvorens het aangeboden flexwerk te aanvaarden, verplicht om aan de werkgever inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden te verstrekken.
2. De flexwerker is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
3. De flexwerker zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede daarvoor zorgdragen als een goed werknemer.
4. De flexwerker is zowel gedurende als na beëindiging van de flexwerkovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden die het belang van de werkgever/de opdrachtgever kunnen schaden. Daar waar in de individuele flexwerkovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bescheiden van de werkgever/de opdrachtgever of andere bepalingen omtrent bijvoorbeeld intellectuele eigendomsrechten zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing, ook indien deze rechtstreeks tussen de opdrachtgever en de flexwerker zijn overeengekomen.
5. De flexwerker is gehouden zich ten opzichte van de werkgever te gedragen als goed werknemer.
6. De flexwerker is jegens de werkgever verplicht het overeengekomen flexwerk onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever en de opdrachtgever omtrent het verrichten van het flexwerk.

Artikel 8. Flexwerkovereenkomst, aangaan en beëindiging

1. Een flexwerkovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan op basis van deze CAO, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. Tenzij in de flexwerkovereenkomst schriftelijk anders is overeengekomen, wordt de flexwerkovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de flexwerker het overeengekomen flexwerk daadwerkelijk aanvangt.
3. Een flexwerkovereenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan, voor een bepaalde periode en/of voor de duur van een bepaald project, en/of voor de duur van de terbeschikkingstelling zoals bedoeld in artikel 7:691 BW.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen worden alle werkzaamheden die de flexwerker in dienst van de werkgever verricht, geacht te worden verricht uit hoofde van een flexwerkovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, waarop het uitzendbeding, als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en artikel 1 onder g van deze CAO, onverkort van toepassing is. Dit houdt in dat iedere overeenkomst van rechtswege - dat wil zeggen zonder dat opzegging nodig is - eindigt op het moment van verstrijken van de overeengekomen tijd of op het moment dat de terbeschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt.
5. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de flexwerkovereenkomst die het uitzendbeding bevat, bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, direct na de melding van de arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 15 lid 1 van deze CAO geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever. Een ziekmelding (arbeidsongeschiktheid) van de flexwerker wordt derhalve aangemerkt als een beëindiging door de opdrachtgever als bedoeld in het uitzendbeding, waardoor de flexwerkovereenkomst alsdan eindigt.

Artikel 9. Totstandkoming overeenkomst onbepaalde tijd alsmede opvolgend werkgeverschap

1. Vanaf de dag dat tussen werkgever en flexwerker flexwerkovereenkomsten elkaar, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, hebben opgevolgd en een periode van 7 jaar, deze tussenpozen inbegrepen, overschrijden, geldt de laatste flexwerkovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit is in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a leden 1 t/m 4 BW.
2. Het eerste lid van dit artikel treedt in werking per 1 oktober 2008. Ter voorkoming van onzekerheid over de betekenis of zelfs de werking van het eerste lid op de periode vóór 1 oktober 2008, wordt voor flexwerkers die vóór 1 oktober 2008 bij de werkgever zijn ingeschreven en verloond, de termijn van het eerste lid van dit artikel verkort met 1 jaar, zodat voor hen de bedoelde termijn 6 jaar bedraagt.
3. Ten aanzien van de flexwerkovereenkomsten geldt steeds dat de flexwerkovereenkomst van rechtswege eindigt doordat aan de terbeschikkingstelling van de flexwerker door de werkgever aan de opdrachtgever als bedoeld in artikel 7:690 BW op verzoek van de opdrachtgever een einde komt. Ten aanzien van dat beding geldt dat het beding - in afwijking van artikel 7:691 lid 3 BW - zijn werking behoudt gedurende de gehele looptijd van enige flexwerkovereenkomst tussen de werkgever en de flexwerker.

Artikel 10. Geen flexwerk, geen loon

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 leden 1 tot en met 6 BW heeft de flexwerker geen recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij het overeengekomen flexwerk niet heeft verricht, ongeacht de oorzaak van het niet kunnen verrichten van het overeengekomen flexwerk, kort verzuim (als bijvoorbeeld doktersbezoek, stemmen bij een verkiezing, familieomstandigheden, ouderschapsverlof) en feestdagen daaronder begrepen.
2. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde geldt niet indien de flexwerker met het oog op het verrichten van specifiek omschreven flexwerk (specifiek naar plaats, datum en aanvangstijd) is opgeroepen. Alsdan geldt dat de flexwerker in ieder geval recht heeft op 3 uur loon tenzij een minder aantal uren in de flexwerkovereenkomst is overeengekomen.

Artikel 11. Vakantiedagen

1. De flexwerker verwerft bij elk volledig gewerkt jaar recht op 160 uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledig jaar is gewerkt. De vakantie wordt opgenomen in de vorm van vakantiedagen.
2. De werkgever is ter uitvoering van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, verplicht de flexwerker wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desgevraagd jaarlijks op zodanige wijze vakantie te verlenen, dat de flexwerker gedurende drie opeenvolgende weken of gedurende driemaal een week geen flexwerk hoeft te verrichten.
3. De werkgever is verplicht de overige vakantiedagen, als genoemd in het eerste lid van dit artikel, te verlenen, naar gelang de aanspraak van de flexwerker op een zodanige dag toereikend is.
4. De niet opgenomen vakantiedagen worden na het einde van iedere flexwerkovereenkomst uitbetaald.

Artikel 12. Vakantiebijslag

1. De flexwerker heeft recht op 8% vakantiebijslag van het genoten loon. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.
2. Uitbetaling vindt als regel plaats gelijk met iedere reguliere uitbetaling van het loon/vakantiebijslag, of na schriftelijk verzoek van de flexwerker en in overleg met de werkgever op andere tijdstippen, bijvoorbeeld eenmaal per jaar.

Artikel 13. Werkbriefje/opdracht tot dienstverlening

1. Op het aan de flexwerker verstrekte werkbriefje/opdracht tot dienstverlening zal aan het einde van iedere opdracht/terbeschikkingstelling door de flexwerker het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren worden ingevuld, dat voor de duur van de opdracht/terbeschikkingstelling is gewerkt, en ter akkoordbevinding en ondertekening aan de opdrachtgever worden overgelegd. Na die ondertekening wordt het werkbriefje onverwijld bij de werkgever ingeleverd.

2. Indien de flexwerker direct voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden bij opdrachtgever of direct vóór aanvang van de opdracht of terbeschikkingstelling geen toestemming heeft van de werkgever om voor die specifieke opdrachtgever te gaan flexwerken, houdt de werkgever zich het recht voor om het werkbriefje niet in behandeling te nemen. De werkgever kan alleen op gegronde redenen het werkbriefje niet in behandeling nemen. Een gegronde reden kan zijn het betalingsgedrag van de opdrachtgever. De flexwerker kan dit voorkomen door direct voorafgaande aan de werkzaamheden, bij de werkgever te informeren naar (het betalingsgedrag van) de opdrachtgever.

Artikel 14. Loonstrook

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de flexwerker een digitale of schriftelijke opgave te verstrekken van het bruto- en nettoloon, de inhoudingen, het aantal gewerkte uren en de cumulatieven.
2. De loonstrook bevat daarnaast, voor zover van toepassing, een overzicht van de uitbetaalde vakantiebijslag, vakantiedagen, toeslagen of opgebouwde reserveringen, over de periode waarover de loonstrook wordt verstrekt.
3. De loonstrook vermeldt voorts de naam van de werkgever en de flexwerker, alsmede indien mogelijk de naam van de opdrachtgever dan wel de projectnaam.
4. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, dan zal dit alleen geschieden in overleg en op verzoek van de flexwerker en vermeld worden op de loonstrook.

Artikel 15. Arbeidsongeschiktheid en herstelmelding

1. De flexwerker is verplicht op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de werkgever alsook aan de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens. Op dezelfde wijze is de flexwerker verplicht zich hersteld te melden.
2. De uitkering bij arbeidsongeschiktheid wordt uitgevoerd door UWV (Uitvoering Werknemersverzekeringen). De eerste twee dagen van de arbeidsongeschiktheid gelden als wachtdag waarover de flexwerker geen recht heeft op doorbetaling van loon. Daarna bedraagt de uitkering 70% van het geldende loon met als minimumaanspraak het wettelijke minimumloon, en met als maximumaanspraak het maximum dagloon.

Artikel 16. Loonverhoudingsvoorschrift

1. Het loon en de vergoedingen van de flexwerker zijn gelijk aan het loon en de vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever. Het loonverhoudingsvoorschrift dient ter bescherming van de rust op de arbeidsmarkt en is opgenomen in artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
2. Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende emolumenten:
 - a. het naar tijdruimte vastgestelde loon;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting;
 - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
 - d. initiële loonstijging(en);
 - e. periodieke loonstijgingen;
 - f. onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie.
3. Wanneer het loon en de vergoedingen van de flexwerker niet kunnen worden vastgesteld krachtens het loonverhoudingsvoorschrift, bijvoorbeeld omdat er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever zijn, dan worden het loon en de vergoedingen vastgesteld conform afspraken tussen de flexwerker en de opdrachtgever. In dit geval is de leidraad bij het vaststellen van het loon: het opleidingsniveau, de ervaring van de flexwerker en de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die de uitvoering van het flexwerk met zich meebrengt.

Artikel 17. Pensioen

Er is een verplichte pensioenregeling van toepassing. De voorwaarden voor deelname en de inhoud van de regeling zijn gelijk aan de regeling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). De uitvoering van deze regeling wordt verzorgd door Nationale-Nederlanden.

Artikel 18. Scholing

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de flexwerker verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen beloning (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.

2. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - a. iedere genoten scholing duurt tenminste 3 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.
3. Zodra de flexwerker ten minste in 52 weken werkzaam is geweest voor de werkgever, dient de flexwerker aan te geven of hij behoefte heeft aan scholing.
4. Wordt aan de flexwerker scholing aangeboden, dan komen de werkgever en de flexwerker dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.
5. De scholingskosten als in dit artikel bepaald komen ten laste van de werkgever.
6. Onder scholingskosten worden verstaan:
 - a. de loonkosten van flexwerkers die in werktijd opleidingen volgen (gederfd loon);
 - b. de met het verzorgen of organiseren van interne opleiding gemoeide bedrijfskosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - c. alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.

Artikel 19. Minnelijke oplossing van geschillen

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitleg of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO, geeft de klagende partij, binnen twee maanden nadat dit zich heeft voorgedaan, daarvan schriftelijk kennis aan de partij, tegen wie de klacht gericht is.
2. De partijen treden alsdan in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te geraken.

TENTOO

Oostenburgervoorstraat 162
1018 MR Amsterdam
Postbus 2642
1000 CP Amsterdam

T +31 (0)20 420 20 70
F +31 (0)20 625 16 55
E info@tentoo.nl
W www.tentoo.nl