

## Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>Bladzijde</b>
Artikel 1	Begripsbepalingen 2
Artikel 2	Werkings sfeer 3
Artikel 3	Stichting Fonds Uitzendbranche 3
Artikel 4	Verplichtingen Uitzendonderneming 4
Artikel 5	Afdracht bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht
Artikel 6	Dispensatie 4
Artikel 7	Tussentijdse wijziging 4
Artikel 8	Naleving 4
Artikel 9	Duur 5
Bijlage I	
Statuten	Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) 6
Reglement	Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) 11
Reglement	Dispensatiecommissie CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche 12
Bijlage II	
Statuten	Stichting Naleving voor Uitzendkrachten (SNCU) 13
Reglement I	Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU) 18
Reglement II	Werkwijze van de Commissie Naleving CAO Uitzendkrachten 20
Bijlage III	
Statuten	Stichting Doorzaam 26
Reglement I	Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van de mentorvergoeding 31
Reglement II	Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van de vergoeding voor het behalen van het ervaringscertificaat (EVC) 34
Reglement III	Voorwaarden Scholingsvouchers uitzendorganisaties 37
Reglement IV	Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van Alles-in-1 40
Reglement V	Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van Budgetcoaching 44
Reglement VI	Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van Diplomaroute 45
Reglement VII	Financieringsreglement Doorzaam ten behoeve van de vergoeding voor het Nederlands Taalbudget 48
Reglement VIII	Financieringsreglement Doorzaam ten behoeve van de vergoeding voor persoonlijk Kansberoepbudget 52

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche**

De ondergetekenden, te weten:

1. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), statutair gevestigd te Amsterdam, en de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), statutair gevestigd te Amersfoort als partij ter ene zijde,
2. a. FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), statutair gevestigd te Amsterdam,  
b. CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht,  
c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, statutair gevestigd te Culemborg, ieder als partij ter andere zijde,

Komen overeen:

de collectieve arbeidsovereenkomst sociaal fonds voor de uitzendbranche, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 8 alsmede uit de daarna volgende bijlagen I tot en met IV alle behorende tot die collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 1

#### **Begripsbepalingen**

In deze cao en de daarvan deel uitmakende bijlagen, wordt verstaan onder:

1. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde
2. **uitzendonderneming**: de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder 1 in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
3. **uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder 1., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
4. **werknemers**: uitzendkrachten in de zin van dit artikel;
5. **CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
6. **SFU**: Stichting Fonds Uitzendbranche;
7. **Stichting Doorzaam**;
8. **SNCU**: Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten;
9. **ABU CAO**: ABU CAO voor Uitzendkrachten;
10. **NBBU CAO**: NBBU CAO voor Uitzendkrachten.

### Artikel 2

#### **Werkingsfeer**

1. Deze cao is van toepassing op de uitzendovereenkomsten, niet zijnde een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50 procent van het totale bruto loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt.
2. Deze cao is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingsfeeromschrijving van een bedrijfstak-cao in een andere sector dan de uitzend-sector, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 3 genoemde cumulatieve vereisten.
3. Deze cao blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 2, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
  - a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
  - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 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 werkingsfeer van die andere cao omschreven, én
  - c. de werkgever zendt voor ten minste vijftien procent van het totale bruto loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de *Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005*,

*directie Sociale verzekeringen, NR. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én*

- d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere cao, én
- e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

### Artikel 3

#### **Stichting Fonds Uitzendbranche**

1. Ter financiering van activiteiten op brancheniveau is er een Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).
2. De statuten en reglementen van de SFU, zoals neergelegd in bijlagen I en II, maken integraal onderdeel uit van deze cao.
3. De SFU is gevestigd te Haarlemmermeer en heeft zijn secretariaat op postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.
4. De uitzendonderneming is ten behoeve van de SFU een maal per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, zoals aangegeven in lid 8 van dit artikel.
5. Naast financiering van SFU strekt de opbrengst der bijdragen, genoemd in lid 4, tot financiering door de SFU van de kosten voor
  - activiteiten van de Stichting Doorzaam ;
  - activiteiten voortvloeiend uit artikel 3 sub a en b van de statuten van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU);

De statuten en reglementen van Stichting Doorzaam en SNCU maken integraal onderdeel uit van deze cao.

6. Het percentage van de loonsom wordt bepaald door de SFU aan de hand van een daartoe vastgestelde begroting. In deze begroting zijn de kosten van de in lid 5 genoemde organen opgenomen, welke kosten bepaald worden aan de hand van de door genoemde organen opgestelde en door de SFU goedgekeurde begrotingen.
7. Het percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de SFU. Op basis van haar vastgestelde begroting keert de SFU vervolgens de daartoe bestemde delen van de geïnde gelden uit aan de in lid 5 genoemde organen.

*Tot 1 januari 2023 luidt lid 8 als volgt:*

8. Het in lid 4 bedoelde percentage wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld op een percentage van het brutoloon van uitzendkrachten (maximaal 0,2% per jaar) die in het voorafgaande jaar in dienst waren van de uitzendonderneming met een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:691 BW, met een maximum van 78 gewerkte weken bij één uitzendonderneming.

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 wachtdagcompensatie, de (opbouw van reserveringen voor) vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, reizen, compensatieuren en gebruteerde kostenvergoedingen.

*Vanaf 1 januari 2023 wordt lid 8 vervangen door:*

8. Het in lid 4 bedoelde percentage wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld op een percentage van het sv-loon van uitzendkrachten (maximaal 0,2% per jaar) die in het voorafgaande jaar in dienst waren van:
  - a. de uitzendonderneming op basis van een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding in fase A of fase 1/2 in de fasesystematiek van de ABU CAO of NBBU CAO; of
  - b. een ongebonden uitzendonderneming in een avv-loze periode van de cao voor uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:691 leden 1 en 2.

Vanaf 2023 wordt bij de opgave van het van toepassing zijnde SV-loon in mindering gebracht de reserveringen die in 2022, conform de toen geldende cao-bepalingen, op het moment van ontstaan reeds tot de van toepassing zijnde bruto-loonsom zijn gerekend.

#### Artikel 4

##### **Verplichtingen uitzendonderneming**

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

#### Artikel 5

##### **Afdracht bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht**

1. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om ten minste 1,02% van (de som van) het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A/1-2 te besteden aan de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De besteding vindt uiterlijk plaats in het kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor de bestedingsplicht geldt.
2. Het deel van de 1,02% dat niet is besteed aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht, draagt de uitzendonderneming af aan de stichting Doorzaam. De afdracht van het niet-bestede deel van de 1,02% vindt uiterlijk twee jaar na het jaar waarvoor de bestedingsverplichting geldt plaats.
3. De bestedingsverplichting kan ook op het niveau van het concern van uitzendondernemingen plaatsvinden. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

#### Artikel 6

##### **Dispensatie**

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere cao dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze cao, onder door cao-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in het Reglement dispensatie CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp, of op [dispensatiecommissie@abu.nl](mailto:dispensatiecommissie@abu.nl).

#### Artikel 7

##### **Tussentijdse wijziging**

In geval zich een zodanige wijziging van algemeen sociaal en/of economische aard in Nederland voordoet dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de bepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

#### Artikel 8

##### **Naleving**

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door de partijen betrokken bij deze cao waarvan de Statuten en Reglementen I en II integraal onderdeel uitmaken van deze cao.
2. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze cao algemeen en volledig worden nageleefd en is door de partijen betrokken bij deze cao gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

Artikel 9

**Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt van 1 juli 2022 tot 1 januari 2024.

STATUTEN  
**Stichting Fonds Uitzendbranche**  
**SFU**

Artikel 1.

**Begripsbepalingen**

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. **uitzendonderneming**: de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 11 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. **uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van voormelde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek;
- d. **werknemers**: uitzendkrachten in de zin van dit artikel;
- e. **CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- f. **SFU**: Stichting Fonds Uitzendbranche, de onderhavige stichting;
- g. **Stichting Doorzaam**, een stichting, met zetel te Haarlemmermeer, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34201427 (voorheen genaamd: Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche);
- h. **SNCU**: Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, een stichting, met zetel te Barendrecht, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34203372;
- i. **bestuur**: het in artikel 4 van deze statuten bedoelde bestuur;
- j. **administrateur**: de in artikel 8 van deze statuten bedoelde administrateur;
- k. **begroting**: de in artikel 10 van deze statuten bedoelde begroting;
- l. **reglement**: het in artikel 15 van deze statuten bedoelde reglement.

Artikel 2.

**Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam: **Stichting Fonds Uitzendbranche**, afgekort SFU.
2. De SFU is gevestigd in de gemeente Haarlemmermeer.

Artikel 3.

**Doel**

De stichting heeft ten doel:

het innen en besteden van de bijdragen op grond van artikel 3 CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche verschuldigd aan de SFU en wel voor het bestrijden van de kosten voor:

1. het beheer van de SFU;
2. activiteiten van de Stichting Doorzaam ;
3. activiteiten voortvloeiend uit artikel 3 sub a en b van de statuten van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU);

#### Artikel 4.

##### **Bestuur**

1. Het bestuur van de SFU bestaat uit ten minste acht leden, te weten: minimaal vier leden van werkgeverszijde en minimaal vier leden van werknemerszijde.  
De organisaties wijzen voor elk lid dat zij hebben aangewezen een plaatsvervanger aan, die bij ontstentenis of verhindering van dat lid diens plaats inneemt. Hetgeen is bepaald ten aanzien van de bestuursleden geldt evenzeer voor hun plaatsvervangers.
2. De werkgeversleden worden benoemd door werkgeverszijde, te weten: ten minste drie door de vereniging: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), statutair gevestigd te Amsterdam en ten minste één door de vereniging: de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), statutair gevestigd te Amersfoort. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten: ten minste één door de vereniging: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Amsterdam, ten minste één door de vereniging: CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht, ten minste één door de vereniging: De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, statutair gevestigd te Culemborg en ten minste één door de vereniging Landelijke Belangen Vereniging (LBV), statutair gevestigd te Rotterdam.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. De functies van secretaris en penningmeester kunnen ook door een persoon worden benoemd.
4. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. In een tussentijdse vacature wordt binnen twee maanden voorzien door de organisatie, die het uittredende bestuurslid had benoemd.
5. De in lid 2 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen.
6. De eventuele vergoeding van kosten en vacatiegelden die bestuursleden in de uitoefening van hun functie maken worden nader uitgewerkt in een huishoudelijk reglement.

#### Artikel 5.

##### **Bevoegdheden van het bestuur**

1. De voorzitter alleen, dan wel de secretaris en de penningmeester gezamenlijk vertegenwoordigen de SFU in en buiten rechte. Tevens is het gehele bestuur gerechtigd de SFU te vertegenwoordigen.
2. Het bestuur kan besluiten een of meer der bestuursleden alsook derden volmacht te verlenen om de SFU binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
3. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en reglementen, alsmede voor het beheer van het vermogen van de SFU.
4. Het bestuur is bevoegd tot alle handelingen, daaronder echter niet begrepen het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de SFU zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich sterk maakt voor een derde of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.
5. Het bestuur is bevoegd de uitvoering van de werkzaamheden verbonden aan het secretariaat zomedere andere door het bestuur te bepalen taken aan een of meer medewerkers te delegeren.

#### Artikel 6.

##### **Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert ten minste tweemaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

#### Artikel 7.

##### **Besluitvorming.**

1. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen, indien ten minste vier stemgerechtigde bestuursleden aanwezig zijn.
2. Elk bestuurslid brengt één stem uit, tenzij het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde werkgeversleden verschilt met het aantal werknemersleden, in welk geval elk van de bestuursleden van de ene groep evenveel stemmen uitbrengt als van de andere groep bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

3. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders bepaald, worden besluiten genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling gestemd, en over personen wordt schriftelijk gestemd.
7. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Het bepaalde in lid 3, 4, 5 en 6 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gebracht.

#### Artikel 8.

##### **Administrateur**

1. De administratie en inning van bijdragen, alsmede alle werkzaamheden die het bestuur zal verkiezen, worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door een daarvoor door het bestuur aan te stellen administrateur.
2. De opdracht tot administratie, inning van bijdragen en de controle daarop worden schriftelijk aan de administrateur verstrekt.

#### Artikel 9.

##### **Geldmiddelen**

De inkomsten van de SFU bestaan uit:

- a. bijdragen welke conform artikel 3 van de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche aan de SFU verschuldigd zijn;
- b. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking is verkregen;
- c. andere op wettige wijze verkregen baten.

#### Artikel 10.

##### **Begroting**

1. Het bestuur van de SFU stelt jaarlijks vóór een december een begroting van inkomsten en uitgaven van de SFU vast.  
De begroting omvat:
  - a. de inkomsten als bedoeld in artikel 9 van de statuten;
  - b. de financiering van de activiteiten als bedoeld in artikel 3 sub 1 tot en met 3 van deze statuten;
  - c. de kosten van administratie, secretariaat en bestuur;
  - d. eventuele andere lasten.
2. De begroting is beschikbaar voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers.

#### Artikel 11.

##### **Jaarverslag, rekening en verantwoording**

1. Het boekjaar van de SFU is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks, uiterlijk in de maand mei, stelt het bestuur een financieel verslag op waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid.
3. De rekening en verantwoording is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen conform de doelstellingen van de SFU als genoemd in artikel 3 en is vergezeld van een rapport van een door het bestuur benoemde registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Hiertoe worden de verklaringen als bedoeld in artikel 13 lid 2, integraal opgenomen in het financieel verslag als bedoeld in lid 2.
4. De rekening en verantwoording van de SFU vergezeld van de verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en wordt ter inzage gelegd:
  - a. ten kantore van de SFU;
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen;
  - c. op de betreffende website van de SFU.



5. Het financieel jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 12.

#### **Inning van de bijdragen**

1. Het bestuur is bevoegd op het totaal per jaar door de werkgever verschuldigde bedrag aan bijdragen aan de SFU voorschotten te heffen tot zodanige bedragen en in zodanige termijnen als het nodig oordeelt.
2. Het bestuur stelt een reglement vast, dat voor het overige de wijze van inning regelt van hetgeen de werkgever ter zake van een financiële bijdrage ingevolge de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche verschuldigd is.

Artikel 13.

#### **Verstrekingen uit het fonds**

1. De aanvragen om bijdragen uit het fonds dienen schriftelijk en uiterlijk een november voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben bij het bestuur te worden ingediend.
2. Bij een aanvraag om een bijdrage vanuit de middelen van de SFU moet door de bijdrageverzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend welke zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen genoemd in artikel 3. Bijdrage-ontvangende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 bedoelde bestedingsdoelen.
3. Ten behoeve van de naleving van het in dit artikel bepaalde is de secretaris gerechtigd alle inlichtingen te vragen aan de subsidieverzoekende instellingen alsmede inzage te hebben in begrotingen, rekeningen en verantwoordingen of accountantsrapporten en dergelijke stukken. Hij is geheimhouding ook tegenover het bestuur verschuldigd inzake de door hem verkregen inlichtingen.
4. In door het bestuur aan te geven gevallen zal de secretaris niet de in lid 3 bedoelde bevoegdheid uitoefenen maar een door het bestuur aangewezen registeraccountant.

Artikel 14.

#### **Statutenwijziging en ontbinding**

1. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinding van de SFU kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een vergadering waarin zowel alle werkgevers- als alle werknemersleden aanwezig zijn, en ten minste tweederde der geldig uitgebrachte stemmen zich daarvoor verklaart.
2. Een besluit tot ontbinding wordt niet genomen dan nadat twee maanden zijn verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding door het bestuur is toegezonden aan de in artikel 4 lid 2 genoemde organisaties.
3. Het bestuur zal binnen twee weken na het verlijden van een akte van statutenwijziging een afschrift van die akte ter inzage leggen bij het in artikel 11 lid 4 sub a en c bedoelde adres en de website.

Artikel 15.

#### **Reglement**

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 14 van overeenkomstige toepassing.
3. Een reglement, alsmede wijzigingen daarin, treden niet eerder in werking, alvorens een door het bestuur ondertekend, volledig exemplaar daarvan ter inzage is gelegd op het in artikel 11 lid 4 sub a en c bedoelde adres en de website.
4. De bepalingen in een reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 16.

#### **Vereffening**

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. De SFU blijft na ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.

3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de SFU zal worden gegeven, met dien verstande, dat het saldo zal worden bestemd voor een doel, dat het doel van de SFU zoveel mogelijk nabijkomt.
5. De slotrekening van de vereffening, alsmede de bestemming van het eventuele saldo behoeven de goedkeuring van de organisaties genoemd in artikel 4, tweede lid.

Artikel 17.

**Onvoorziene gevallen**

Het bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 18.

**Slotbepaling**

1. In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten en eventuele reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.
2. Voor zover thans nog niet is voorzien in nadere functieverdeling overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 lid 3, is het bestuur gehouden hier zo spoedig mogelijk voor te zullen zorgdragen.

Artikel 19

**Inwerkingtreding**

Deze statuten zijn in werking getreden op dertien december tweeduizend zes en laatstelijk gewijzigd op zesentwintig november tweeduizend twintig.

## REGLEMENT

### Sociaal Fonds Uitzendbranche

#### Artikel 1

##### Definities

1. In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 1 van de statuten.
2. Voorts wordt in dit reglement verstaan onder brutoloon: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de (opbouw van reserveringen voor) vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, reizen, compensatieuren en gebruteerde kostenvergoedingen.

#### Artikel 2

##### Bijdrage

1. De hoogte der bijdrage in een bepaald jaar als bedoeld in artikel 3 lid 4 van de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van de bruto loonsom van de uitzendonderneming. Het bestuur stelt jaarlijks de bijdrage vast voor het volgende kalenderjaar. Het bestuur kan desgewenst voor elk kwartaal van het komende kalenderjaar een afwijkende bijdrage vaststellen.
2. De uitzendonderneming is verplicht deze bijdrage aan de SFU te voldoen.
3. Voor het vaststellen van de hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 3 lid 4 van de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche zullen uitzendondernemingen een overzicht van de totale bruto loonsom in enig jaar van fase A (ABU CAO) of fase 1 en 2a (NBBU CAO) verstrekken aan de SFU.
4. De SFU deelt het te betalen bedrag via de administrateur schriftelijk aan de werkgever mede onder vermelding van de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden.
5. Het bestuur van de SFU kan zo dikwijls het zulks nodig acht van de werkgever een voorschotbijdrage vorderen op basis van een geraamd jaarloon.
6. Hetgeen terzake van de voorschotbijdrage door de werkgever is betaald wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over het jaar definitief verschuldigd zal zijn.
7. Wanneer uitzendbureaus nalatig zijn het aan de SFU verschuldigde op een daarvoor door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal betrokkene bij niet betaling binnen de door het bestuur vastgestelde termijn door het enkele verloop daarvan in gebreke zijn.
8. Het bestuur is bevoegd de vastgestelde bijdrage met 10% te verhogen, met een minimum van € 15,- wanneer betrokkene(n) op grond van het hier bovenstaande ingebreke is/zijn. Zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke inningskosten zijn verschuldigd door betrokkenen.

#### Artikel 3

##### Financiering van de doeleinden

1. Het bestuur zal de activiteiten genoemd in de statuten van de SFU geheel of ten dele kunnen financieren. Een daartoe strekkend besluit zal steeds worden genomen op basis van een verzoek van de betrokken instellingen. Een en ander zal steeds eenmalig of periodiek moeten worden onderbouwd door begrotingen op basis waarvan de te verstrekken financiële middelen kunnen worden vastgesteld.
2. De in lid 1 bedoelde instellingen zijn gehouden verantwoording omtrent bestedingen van de ontvangen financiële middelen af te leggen, indien het bestuur daarom verzoekt.

#### Artikel 4

##### Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

## REGLEMENT

### **Dispensatie CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche**

Partijen bij de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (hierna: CAO SFU) hebben een dispensatieartikel ingevoerd in de CAO SFU, artikel 5.

#### Artikel 5 Dispensatie

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere cao dispensatie verlenen van de toepassing van deze cao, onder door cao-partijen te stellen voorwaarden.
2. Dispensatie van deze cao is alleen mogelijk indien partijen bij een andere cao ook gedispenseerd zijn van de ABU CAO voor Uitzendkrachten.
3. Een verzoek tot dispensatie van deze cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de dispensatiecommissie SFU, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of op [dispensatiecommissie@abu.nl](mailto:dispensatiecommissie@abu.nl).

#### I. Samenstelling dispensatiecommissie

De dispensatiecommissie bestaat uit vier leden, ondersteund door een onafhankelijk secretaris. Twee leden worden aangewezen door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen en de Algemene Bond Uitzendondernemingen en twee leden worden aangewezen door de gezamenlijke partijen aan werknemerszijde. De secretaris en diens eventuele plaatsvervanger worden aangewezen door de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

#### II. Wijze van behandeling

1. De partijen die een dispensatieverzoek indienen dienen hun verzoek schriftelijk en met redenen omkleed in te dienen bij de dispensatiecommissie. De dispensatiecommissie kan per post bereikt worden op Postbus 144 1170 AC Badhoevedorp.
2. De dispensatiecommissie is vrij om te bepalen of partijen nadere schriftelijke stukken moeten overleggen.
3. De dispensatiecommissie neemt binnen 8 weken na datum ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
4. Indien nodig kan de dispensatiecommissie de termijn zoals genoemd in lid 3 van dit artikel eenmaal met 4 weken verlengen.

#### III. Criteria beoordeling dispensatieverzoek

De dispensatiecommissie toetst een dispensatieverzoek aan de volgende criteria:

1. het dispensatieverzoek moet zijn ingediend door gezamenlijke partijen bij een andere rechtsgeldige cao;
2. de partijen die om dispensatie verzoeken moeten voldoende representatief en onafhankelijk van elkaar zijn, zoals geformuleerd in het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepaling;
3. de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht mag niet strijdig zijn met het recht;
4. de cao waarvoor dispensatie wordt voorgedragen dient de doelen zoals benoemd in de CAO SFU op gelijkwaardige wijze te hebben geborgd;
5. er dient dispensatie te zijn verleend voor de ABU CAO voor Uitzendkrachten.

#### IV. Beslissing tot dispensatie

1. De dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie. De duur van de dispensatie wordt voorts begrensd door de looptijd van de dan geldende CAO SFU.
2. Dispensatie wordt alleen verleend onder de voorwaarde van controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde cao.

## STATUTEN

### **Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten SNCU**

#### Artikel 1

##### **Begripsbepalingen**

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. uitzendonderneming: de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. uitzendarbeid: de arbeid, bedoeld onder a.;
- e. CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- f. de CAO's: de ABU CAO voor Uitzendkrachten, de NBBU CAO voor Uitzendkrachten en de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche
- g. SNCU: Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten;
- h. SFU: Stichting Fonds Uitzendbranche
- i. bestuur: het in artikel 6 van deze statuten bedoelde bestuur;
- j. CNCU: Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten;
- k. reglement: het in artikel 13 van deze statuten bedoelde reglement;
- l. werkorganisatie: de in artikel 7 lid 4 van deze statuten bedoelde organisatie;
- m. directeur: degene die leiding geeft aan de werkorganisatie en verantwoordelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden die door het bestuur aan de werkorganisatie zijn opgedragen.

#### Artikel 2

##### **Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, afgekort SNCU.
2. De SNCU is gevestigd te Barendrecht.

#### Artikel 3

##### **Doel**

De stichting heeft ten doel:

- a. het geven van voorlichting en informatie over voorschriften die uit de CAO's voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen ten behoeve van opdrachtgevers, uitzendkrachten en uitzendondernemingen;
- b. het bevorderen van en het toezien op de naleving van de CAO's en op krachtens de CAO's geldende arbeidsvoorwaarden in samenhang met andere wettelijke bepalingen, één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

#### Artikel 4

##### **Middelen**

De Stichting tracht verder haar doel te bereiken door:

- a. het geven van voorlichting en informatie over voorschriften als bedoeld in artikel 3 sub a geschiedt onder andere middels de website van de SNCU ([www.sncu.nl](http://www.sncu.nl)).
- b. het doen van onderzoek gericht op betere toepassing van de CAO's;
- c. het verzamelen van feitelijke gegevens binnen de sector over de arbeidsvoorwaarden;
- d. het namens de CAO-partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO's niet getrouwelijk naleven;

## Artikel 5

### Geldmiddelen

1. De inkomsten van de SNCU bestaan uit:
  - a. ten titel van (forfaitaire) schadevergoeding ontvangen gelden zoals genoemd in de leden 1 en 2 in artikel 9 Reglement II 'Werkwijze van de werkorganisatie';
  - b. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking is verkregen;
  - c. bijdragen van de SFU op grond van art. 3 CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche;
  - d. overige baten.
2. De inkomsten zoals beschreven in lid 1 worden besteed voor dekking van de kosten die worden gemaakt in het kader van het toezicht op en de naleving van de voor de bedrijfstak overeengekomen arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in artikel 4 van de Statuten. De hoogte van de bijdrage van SFU in enig jaar is gelijk aan de totale kosten van de uitvoering in enig jaar minus de andere inkomsten zoals genoemd in artikel 1 sub a, b en c. van dit artikel in enig jaar.
3. Het bestuur van de SNCU stelt jaarlijks vóór 1 november een begroting van inkomsten en uitgaven van de SNCU vast. De begroting omvat:
  - a. de inkomsten als bedoeld in lid 1 van dit artikel;
  - b. financiering van activiteiten als bedoeld in artikel 3 en 4 van de statuten;
  - c. de kosten van administratie, secretariaat en bestuur;
  - d. eventuele andere lasten.
4. De begroting is beschikbaar voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers.

## Artikel 6

### Bestuur

1. Het bestuur van de SNCU bestaat uit ten minste acht leden, te weten: minimaal vier leden van werkgeverszijde en minimaal vier leden van werknemerszijde.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgeversorganisaties, te weten: ten minste twee door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), statutair gevestigd te Amsterdam en tenminste twee door de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), statutair gevestigd te Amersfoort. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten: tenminste één door de vereniging: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Utrecht, tenminste één door de vereniging: CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht, tenminste één door de vereniging: De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, statutair gevestigd te Culemborg en ten minste één door de vereniging: Landelijke Belangenvereniging Vereniging (LBV), statutair gevestigd te Rotterdam.
3. Ten aanzien van de voorzitter en de secretaris/penningmeester geldt het volgende:
  - a. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris/penningmeester, dan wel benoemt het bestuur een onafhankelijk voorzitter van buiten de eigen gelederen. De voorzitter en de secretaris/penningmeester worden benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar.
  - b. In plaats van het bepaalde in lid 3.a kunnen bestuursleden gezamenlijk besluiten het voorzitterschap te laten vervullen door één der organisaties zoals vermeld in lid 2 van dit artikel. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zal in afwijking van de termijn zoals vermeld in lid 3.a van dit artikel de functie van voorzitter per kalenderjaar rouleren tussen de werkgevers- en de werknemersorganisaties. In het kalenderjaar dat de werkgeversorganisaties de voorzitter leveren, vervullen de werknemersorganisaties de rol van secretaris/penningmeester en andersom.
4. Ten aanzien van de overige bestuursleden geldt het volgende: De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. In een tussentijdse vacature wordt binnen twee maanden voorzien door de organisatie, die het uittreedende bestuurslid had benoemd.
5. De in lid 2 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen. Zij kunnen tevens plaatsvervangers benoemen die tijdelijk de taken en bevoegdheden van de door hen benoemde bestuursleden kunnen overnemen.
6. In geval van ontstentenis of belet van één of meerdere bestuurders blijven de overgebleven bestuurders bevoegd de SNCU te besturen, met inachtneming van artikel 10 lid 1 en lid 2. Voor zover voor het betreffende bestuurslid een plaatsvervanger is benoemd, neemt de plaatsvervanger de taken over.

7. Indien sprake is van ontstentenis of belet van alle bestuurders, zal het nemen van bestuursbesluiten worden uitgesteld tot het moment waarop tenminste vier bestuursleden zijn vervangen of weer in staat zijn hun bestuurstaken te hervatten.  
De directeur blijft onder de in het directiestatuut vastgestelde voorwaarden bevoegd tot geven van leiding aan de werkorganisatie en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden die aan de werkorganisatie zijn opgedragen.
8. Van belet is sprake als de bestuurder tijdelijk niet in staat is zijn functie uit te oefenen. Onder belet wordt mede verstaan de situatie waarin de bestuurder een (in)direct persoonlijk tegenstrijdig belang heeft aan dat van de stichting.
9. De eventuele vergoeding van kosten en vacatiegelden die bestuursleden in de uitoefening van hun functie maken worden nader uitgewerkt in een huishoudelijk reglement.

#### Artikel 7

##### **Bevoegdheden van het bestuur**

1. De voorzitter en de secretaris/penningmeester vertegenwoordigen gezamenlijk de SNCU in en buiten rechte. Tevens is het gehele bestuur gerechtigd de Stichting te vertegenwoordigen.
2. Het bestuur kan besluiten een of meer der bestuursleden, de directeur alsook derden volmacht te verlenen om de Stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
3. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en (eventuele) reglementen, alsmede voor het beheer van het vermogen van de SNCU.
4. Het bestuur kan zijn bevoegdheid zoals omschreven in het eerste lid en de verwezenlijking daarvan ingevolge artikel 4, opdragen aan de werkorganisatie. De werkwijze van de werkorganisatie is uitgewerkt in Reglement II. De werkorganisatie kan zich laten bijstaan door derden. De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden.
5. Het bestuur heeft van zijn bevoegdheid zoals genoemd in lid 2 van dit artikel gebruik gemaakt door de directeur binnen de grenzen zoals beschreven in een daartoe op te stellen directiestatuut volmacht te verlenen.
6. Het bestuur is bevoegd commissies in te stellen.
7. Het bestuur is bevoegd tot alle handelingen, daaronder echter niet begrepen het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de SNCU zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich sterk maakt voor een derde of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.

#### Artikel 8

##### **CNCU**

De activiteiten van de werkorganisatie worden gecontroleerd door een bij reglement in te stellen onafhankelijke Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU). De CNCU voert deze controle uit op de wijze zoals omschreven in Reglement I.

#### Artikel 9

##### **Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert tenminste éénmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

#### Artikel 10

##### **Besluitvorming**

1. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen, indien tenminste vier stemgerechtigde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
2. Elk bestuurslid brengt één stem uit, tenzij het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde werkgeversleden verschilt met het aantal werknemersleden, in welk geval elk van de bestuursleden van de ene groep evenveel stemmen uitbrengt als van de andere groep bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De door het bestuur benoemde onafhankelijk voorzitter heeft geen stem.
3. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders bepaald, worden besluiten genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.

5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling gestemd, en over personen wordt schriftelijk gestemd.
7. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Het bepaalde in lid 3, 4, 5 en 6 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gebracht.

#### Artikel 11

##### **Jaarverslag, rekening en verantwoording**

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks, uiterlijk in de maand mei, stelt het bestuur een financieel jaarverslag op waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid.
3. De rekening en verantwoording is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen conform de doelstellingen van de SNCU als genoemd in artikel 3 en 4 en is vergezeld van een rapport van een door het bestuur benoemde registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. De rekening en verantwoording van de SNCU vergezeld van de verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en wordt ter inzage gelegd
  - a. ten kantore van de SNCU;
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen;
  - c. op de betreffende website van de SNCU.
5. Het financieel jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 12

##### **Statutenwijziging en ontbinding**

1. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinden van de SNCU kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een vergadering waarin zowel alle werkgevers- als alle werknemersleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, en tenminste tweederde der geldig uitgebrachte stemmen zich daarvoor verklaart.
2. Een besluit tot ontbinding wordt niet genomen dan nadat twee maanden zijn verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding door het bestuur is toegezonden aan de in artikel 6 lid 2 genoemde organisaties.
3. Het bestuur zal binnen twee weken na het verlijden van een akte van statutenwijziging een afschrift van die akte ter inzage leggen bij het in artikel 11 lid 4 sub a en c bedoelde adres en website.

#### Artikel 13

##### **Reglement**

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 12, leden 1 en 3 van toepassing.
3. Een reglement, alsmede wijzigingen daarin, treden niet eerder in werking, alvorens een door het bestuur ondertekend, volledig exemplaar daarvan ter inzage is gelegd op de in artikel 11 lid 4 sub a en c bedoelde adres en website.
4. De bepalingen in een reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

#### Artikel 14

##### **Vereffening**

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. De SNCU blijft na ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.



4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de SNCU zal worden gegeven, met dien verstande, dat het saldo zal worden bestemd voor een doel, dat het doel van de SNCU zoveel mogelijk nabij komt.
5. De slotrekening van de vereffening, alsmede de bestemming van het eventuele saldo behoeven de goedkeuring van de organisaties genoemd in artikel 6, tweede lid.

Artikel 15

**Onvoorziene gevallen**

Het bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 16

**Slotbepaling**

In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur.

## REGLEMENT I

### **Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU)**

#### Artikel 1

##### **Commissie**

Er is een Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU) ingesteld, verder te noemen commissie, op grond van artikel 8 van de statuten van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU).

#### Artikel 2

##### **Doel**

De commissie heeft ten doel een onafhankelijke controle uit te voeren op de activiteiten van de werkorganisatie ter zake de naleving van de CAO's en op krachtens de CAO's geldende arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in reglement II.

#### Artikel 3

##### **Middelen**

De commissie tracht haar doel te bereiken door al datgene te verrichten dat nuttig en noodzakelijk kan zijn om het genoemde doel te verwezenlijken, meer in het bijzonder door het gebruikmaken van haar recht tot opvraag van gegevens zoals verzameld door de werkorganisatie en het verlenen van goedkeuring aan en advisering van de werkorganisatie bij de invulling van haar taken zoals omschreven in reglement II.

#### Artikel 4

##### **Besluiten tot goedkeuring of afkeuring**

De commissie houdt toezicht op de werkorganisatie door middel van het al dan niet geven van goedkeuring aan de werkorganisatie voor een voorgenomen besluit om:

- a. een uitzendonderneming aan te schrijven met het verzoek tot aanlevering van bescheiden (artikel 6 lid 1 Reglement II);
- b. een gegrond vermoeden vast te stellen (artikel 6 lid 6 Reglement II);
- c. een sommatie tot herstel van geconstateerde CAO-overtredingen te doen uitgaan (artikel 6 lid 12 Reglement II);
- d. een (her)controle te gelasten naar het herstel van de geconstateerde CAO-overtredingen (artikel 6 lid 15 Reglement II);
- e. tot sluiting van een onderzoek over te gaan (artikel 6 lid 18 Reglement II).

#### Artikel 5

##### **Samenstelling van de commissie**

1. De commissie bestaat uit tenminste drie leden.
2. De leden van de CNCU worden benoemd door het bestuur van de SNCU. De werknemers- en werkgeverspartijen in het bestuur, genoemd in artikel 6 lid 2 van de Statuten van de SNCU, dragen hiertoe in een gelijk aantal de kandidaten voor. De benoeming wordt schriftelijk aan de leden bevestigd. De leden van de CNCU dienen hun benoeming schriftelijk te aanvaarden en bij het bestuur van de SNCU als zodanig kenbaar te maken.
3. De commissieleden benoemen gezamenlijk de voorzitter van de CNCU.
4. De benoeming van de voorzitter wordt schriftelijk door de leden van de CNCU aan de voorzitter bevestigd. De voorzitter dient zijn benoeming schriftelijk te aanvaarden en bij de CNCU als zodanig kenbaar te maken.
5. De CNCU informeert het bestuur van de SNCU over de benoeming van de voorzitter van de CNCU.
6. De voorzitter is lid van de commissie.
7. De commissieleden en de voorzitter zijn benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar.

#### Artikel 6

##### **Besluitvorming**

De besluitvorming geschiedt met volstreekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Artikel 7

**Slotbepaling**

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de SNCU.

## REGLEMENT II

### **Werkwijze van de werkorganisatie van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten**

#### **Artikel 1: De werkorganisatie**

De SNCU heeft een werkorganisatie ingericht zoals bedoeld in artikel 7 lid 4 van de statuten van de SNCU.

#### **Artikel 2: Doel**

De werkorganisatie heeft ten doel het namens de SNCU verrichten van activiteiten die zien op het bevorderen van de naleving van de CAO's en op krachtens de CAO's geldende arbeidsvoorwaarden, in samenhang met andere wettelijke bepalingen, een en ander in samenwerking met daarvoor geëigende instanties.

#### **Artikel 3: Middelen**

1. De werkorganisatie tracht haar doel te bereiken door al datgene te verrichten dat nuttig en noodzakelijk kan zijn om het genoemde doel te verwezenlijken. Dit zijn de werkzaamheden die samenhangen met de inzet van de middelen zoals genoemd in artikel 4 van de Statuten van de SNCU.
2. De werkorganisatie is bevoegd haar uitvoerende werkzaamheden onder toepassing van dit reglement uit te besteden aan derden.
3. De werkorganisatie stelt zich tegenover derden neutraal en objectief op ter zake van onderwerpen, die in de CAO's zijn geregeld.

#### **Artikel 4: Randvoorwaarden voor functioneren**

1. De werkorganisatie zet de middelen zoals beschreven in artikel 3 in met inachtneming van de zorgvuldigheid, die toezichthoudende en controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
2. De werkorganisatie onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de statutaire taken van de SNCU.

#### **Artikel 5: Bewijslast**

1. De uitzendonderneming is verplicht in redelijkheid de inlichtingen te verschaffen die de SNCU voor een goede uitvoering van de werkzaamheden nodig heeft. Indien de uitzendonderneming ook na aanmaning en ingebrekestelling niet aan deze verplichting voldoet, is de SNCU bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
2. Het getrouwelijk naleven van de CAO's moet onder meer blijken uit de door of namens de uitzendonderneming gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt is:
  - a. geschreven arbeidsovereenkomsten inclusief de uitzendbevestiging, waarin zijn opgenomen functie, arbeidstijd en salariering;
  - b. aan uitzendkrachten geleverde en ingevuld en ondertekend terugontvangen tijdverantwoordingsformulieren (werkbijfjes);
  - c. functie-indeling en brutobeloning met inachtneming van de beschreven procedure, beslisregels en functieprofielen zoals opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten van de CAO voor Uitzendkrachten en waarbij de toegekende toeslagen en vermenigingsfactoren worden betaald over het feitelijk loon;
  - d. afschriften van de schriftelijke opgave van het loonbedrag, inclusief de bedragen waaruit dit is samengesteld, inclusief de inhoudingen, alsmede inclusief het brutourloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren, inclusief een overzicht van de per gewerkte periode opgebouwde reserveringen, alsmede het totaal van de opgebouwde reserveringen, en het tijdstip waarop deze bedragen automatisch aan de uitzendkracht zijn voldaan: daarnaast bevat de opgave de inschalingen in de CAO's en het betaalde loon en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende minimumloon en minimumvakantietoeslag, gebruikte afkortingen en andere inhoudingen dan vanwege belastingen en premies;

- e. afschriften van betaalbaarstelling van de doorbetaling van het loon bij arbeidsongeschiktheid voor die uitzendkrachten waarvan de uitzendovereenkomst niet het beding bevat zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zolang het dienstverband voortduurt, evenals afschriften van de betaalbaarstelling van de aanvulling op de ZW-uitkering in die gevallen dat de uitzendovereenkomst wel het beding bevat zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW; voorts moet uit afschriften blijken de betaalbaarstelling van de vergoeding terzake van één wachtdag, uitgedrukt in een opslagpercentage van het feitelijk loon;
  - f. afschriften van de betaalbaarstelling van de uurbeloning, op het einde van iedere week/maand/periode;
  - g. afschriften van de schriftelijke opgave, voor aanvang van elke uitzending, van de functiegroep, het toegekende periodieknummer, het toegekende feitelijk loon alsmede de uitkomst van de toepassing van de beslisboom met betrekking tot de functieniveaumenken: aard van de werkzaamheden, indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid;
  - h. afschriften van de maandelijkse loonafrekening, inclusief de volgende gegevens: de totale brutobeloningen zo nodig onderverdeeld in normale en toeslagen en eventuele overuren, eventuele suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, WW, WIA en LB, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen, de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim, feestdagen, vakantie- en verlofdagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's en de geldende functiegroep(schaal);
  - i. een overzicht van de totale bruto loonsom in enig jaar, uitgesplitst in de bruto loonsom van fase A, fase B en fase C (ABU CAO) of fase 1, fase 2a, fase 2b, fase 3 en fase 4 (NBBU CAO).
  - j. de pensioengegevens van werknemers waarvoor pensioen wordt afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.
3. De uitzendonderneming is verplicht haar volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door de werkorganisatie, gericht op naleving van de CAO's. Binnen een door de werkorganisatie gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de uitzendonderneming aan de werkorganisatie ter beschikking te worden gesteld.

#### **Artikel 6: Gebruikelijke werkwijze**

De werkwijze van de werkorganisatie is als volgt:

1. De werkorganisatie verzoekt, na goedkeuring door de CNCU, de uitzendonderneming schriftelijk om het aanleveren van afschriften van een selectie van de administratieve bescheiden, zoals bedoeld in artikel 5 lid 2 van dit reglement. Dit schriftelijke verzoek heeft mede te gelden als een stuitingshandeling met het oog op vorderingen van individuele werknemers en CAO-partijen op de uitzendonderneming.
2. Indien binnen een termijn van vijftien werkdagen na dagtekening geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens zal de werkorganisatie aan de betreffende uitzendonderneming een aanmaning sturen, waarin wordt verzocht binnen vijf werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan de werkorganisatie te doen toekomen.
3. Indien binnen de termijn van vijf werkdagen geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens, zal de werkorganisatie de betreffende uitzendonderneming in gebreke stellen, waarbij deze uitdrukkelijk wordt gesommeerd alsnog binnen vijf werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan de werkorganisatie te doen toekomen.
4. Indien de ontvangen administratieve bescheiden onvolledig of onjuist worden geacht, wordt de betrokken uitzendonderneming schriftelijk verzocht binnen vijf werkdagen na dagtekening aanvullende en/of gecorrigeerde afschriften van deze administratieve bescheiden aan de werkorganisatie te doen toekomen, conform het gestelde in artikel 5 lid 3.
5. Indien de werkorganisatie, na goedkeuring door de CNCU, constateert dat er een gegrond vermoeden van overtreding is, kan zij een controle ter plaatse uitvoeren.
6. De werkorganisatie voert een controle ter plaatse uit op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de CAO's dan wel op basis van vrijwilligheid. Van een gegrond vermoeden is sprake indien de werkorganisatie, na goedkeuring door de CNCU, constateert dat:
  - a. een aangeschreven uitzendonderneming conform de procedure ex lid 1 tot en met 3 van dit artikel weigert medewerking te verlenen;

- b. een aangeschreven uitzendonderneming ex lid 4 van dit artikel onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
  - c. uit de ex lid 1 aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen blijken;
  - d. sprake is van signalen in de branche dat de uitzendonderneming de bepalingen van de CAO's overtreedt en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd.
7. De ter plaatse te controleren uitzendonderneming zal door middel van een schriftelijke vooraankondiging op de hoogte worden gebracht van het bezoek aan hun bedrijf door een inspecteur. In de vooraankondiging wordt aangegeven in welke week de controle bij de uitzendonderneming zal plaatsvinden en welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven uitzendonderneming dient de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 5 lid 2, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden en desgevraagd afschriften daarvan ter beschikking te stellen.
  8. Voor het door de uitzendonderneming afzeggen van een gemaakte en schriftelijk bevestigde afspraak voor de controle, worden de volgende kosten in rekening gebracht:
    - als wordt afgezegd binnen 14 kalenderdagen voor de datum waarop de controle overeenkomstig de afspraak zou gaan plaatsvinden: € 500,--
    - als wordt afgezegd binnen 7 kalenderdagen voor de datum waarop de controle overeenkomstig de afspraak zou gaan plaatsvinden: € 1.000,--.
 Deze bedragen gelden met ingang van 1 januari 2013 en worden jaarlijks geïndexeerd overeenkomstig de consumentenprijsindex. De te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de SNCU (als bedoeld in artikel 5 van de statuten van de SNCU) en besteed aan de bestedingsactiviteiten als bedoeld in artikel 4 van diezelfde statuten.
  9. Het binnentreden geschiedt alleen met instemming van de uitzendonderneming.
  10. Indien de uitzendonderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de CAO's, zal de uitzendonderneming schriftelijk in gebreke worden gesteld.
  11. Binnen een redelijke termijn na het verrichten van de controle ontvangt de uitzendonderneming een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie CAO-overtredingen zijn geconstateerd. De uitzendonderneming is binnen deze periode door de inspecteur in de gelegenheid gesteld een reactie te geven op het rapport. De reactie wordt door de inspecteur in het rapport verwerkt. Kan de inspecteur zich vinden in de reactie van de uitzendonderneming, dan wordt dit verwerkt in het rapport. Kan hij zich niet vinden in de reactie dan wordt dit eveneens verwerkt in het rapport alsmede de motivatie van de inspecteur waarom hij zich niet in het verweer kan vinden.
  12. Indien de werkorganisatie, na goedkeuring door de CNCU, constateert dat er een of meerdere CAO-overtredingen zijn, dienen deze door de uitzendonderneming, in een daartoe te bepalen termijn na sommatie te zijn hersteld. De werkorganisatie sommeert de uitzendonderneming deze CAO-overtredingen te herstellen.
  13. De uitzendonderneming moet binnen 14 kalenderdagen na dagtekening van de sommatie als bedoeld in lid 12 van dit artikel eenduidig, en onvoorwaardelijk verklaren dat ze medewerking verleent aan het herstel van de geconstateerde CAO-overtredingen, dat zij volledige medewerking zal verlenen aan de controle van het herstel en dat zij de kosten van de hercontrole zal voldoen. Tevens verklaart zij de CAO's getrouwelijk na te leven.
  14. Indien de uitzendonderneming weigert gevolg te geven aan de sommatie tot herstel van de geconstateerde CAO-overtredingen, zal de werkorganisatie de uitzendonderneming schriftelijk in gebreke stellen.
  15. Binnen zes maanden na het verstrijken van de termijn waarbinnen herstel dient te zijn gedaan, kan de werkorganisatie, na goedkeuring van de CNCU, besluiten tot (her)controle van het herstel van de geconstateerde CAO-overtredingen. De kosten voor een eerste en eventueel volgende (her)controle komen volledig ten laste van de uitzendonderneming.
  16. Indien de uitzendonderneming weigert medewerking te verlenen aan de (her)controle van het herstel van de geconstateerde CAO-overtredingen, zal de werkorganisatie de uitzendonderneming schriftelijk in gebreke stellen.
  17. Indien na de (her)controle blijkt dat de CAO-overtredingen nog steeds niet volledig zijn hersteld, zal de werkorganisatie de uitzendonderneming schriftelijk in gebreke stellen.
  18. Voor sluiting van een ingesteld onderzoek behoeft de werkorganisatie goedkeuring van de CNCU.
  19. In zoverre de voor het toezien op de naleving van de CAO's ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen 8 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffen

de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn overgegaan worden tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk en tijdig verzoek van de onderzochte uitzendonderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

#### **Artikel 7: Omschrijving geconstateerde inbreuken**

Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de CAO's kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte omschrijving van desbetreffende inbreuk te worden gegeven.

#### **Artikel 8: Instellen van vorderingen**

1. CAO-partijen betrokken bij de CAO's dragen hun bevoegdheid tot het collectief instellen van nakomings- en schadevergoedingsvorderingen als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO met inachtneming van het onderstaande over aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU).
2. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de SNCU.
3. Indien de SNCU een ingebrekestelling aan een bepaalde uitzendonderneming verstuurt inzake het niet naleven van materiële CAO-bepalingen, stelt zij de CAO-partijen hiervan in kennis.
4. Elk der CAO-partijen kan afzonderlijk binnen een termijn van veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende uitzendonderneming zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de SNCU zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
5. Als de CAO-partijen niet binnen de termijn van veertien dagen reageren, is de SNCU bevoegd de actie in te stellen, zonder dat CAO-partijen dat nog kunnen doorkruisen.
6. Indien, buiten de situatie als bedoeld in lid 4, één of meerdere van de CAO-partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de SNCU te melden dat ten aanzien van de betreffende uitzendonderneming een vordering wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt.
7. In de situatie als bedoeld in lid 4 draagt de SNCU de gegevens en documenten als bedoeld in artikel 5, alsmede eventuele overige gegevens en documenten uit het betreffende onderzoeksdossier, over aan de betreffende CAO-partij. In de situatie als bedoeld in lid 6 draagt de SNCU dezelfde gegevens en documenten over, voor zover deze aanwezig zijn en voor zover de betreffende CAO-partij daar om verzoekt.

#### **Artikel 9: Schadevergoedingen**

1. Indien een uitzendonderneming na ingebrekestelling door of namens de SNCU gedurende ten minste tien werkdagen nalatig blijft in het verstrekken van de door SNCU verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop zij de CAO's naleeft, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is zij verplicht door dat enkele feit aan de SNCU een forfaitaire schadevergoeding te betalen van € 100.000,--. De SNCU kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
2. Indien een uitzendonderneming na ingebrekestelling door of namens de SNCU gedurende tien werkdagen volhardt bij het niet naleven van de CAO's op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is zij - onverminderd het gestelde onder lid 1 - verplicht aan de SNCU een door het bestuur te bepalen schadevergoeding te betalen. Het bestuur van de SNCU heeft een beleid vastgesteld inzake een gestaffelde schadevergoedingsmethodiek, zoals gepubliceerd op de website van de SNCU ([www.sncu.nl](http://www.sncu.nl)). Deze methodiek houdt rekening met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die uitzendonderneming alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO's.

De schadevergoeding wordt aan de hand van de volgende formule berekend.

$$S(\text{chadevergoeding}) = A(\text{antal}) \times D(\text{uur}) \times F(\text{actor}) \times K(\text{ortingspercentage})$$

- S = Schadevergoeding.
- A = Het aantal fictieve werknemers. Dit aantal wordt berekend door het totale SV-loon van de uitzendkrachten in dienst van de uitzendonderneming te delen door € 15.000,--.
- D = Een bedrag gerelateerd aan de duur van de niet-naleving. Dit bedraagt het totale aantal weken waarin de CAO's niet (voldoende) zijn nageleefd (W) gedeeld door 52 vermenigvuldigd met € 15.000,-- (D = W/52 x 15.000).
- F = De factor. Het aantal werknemers wordt gekoppeld aan een factor in een aflopende staffel. Het betreft een cumulatieve staffel, hetgeen betekent dat bij de eerste 50 werknemers de factor 2,5% wordt toegepast en bij meer dan 50 werknemers de daartoe behorende factor in de staffel over het meerdere.
- K = Het kortingspercentage.

Werknemers	Factor
1 - 50	2,5%
51 - 100	2,0%
101 - 500	1,0%
501 of meer	0,5%

Aantal overtredingen	Kortingspercentage
1	30%
2	
3	15%
4	
5 of meer	Geen korting

De schadevergoeding bedraagt minimaal € 5.000,-- en maximaal € 100.000,--.

De SNCU kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

3. De SNCU hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.
4. Indien een uitzendonderneming is gesommeerd herstelbetalingen aan uitzendkrachten te verrichten, kan de werkorganisatie, na goedkeuring van de CNCU, besluiten aan de uitzendonderneming de verplichting op te leggen een bedrag ter gelijke hoogte van het met de herstelbetalingen gemoeide bedrag aan de SNCU te betalen als aanvullende schadevergoeding indien:
  - a. de uitzendkrachten op wie dat deel van het met de herstelbetalingen gemoeide bedrag betrekking heeft na aantoonbare inspanning door de uitzendonderneming in redelijkheid niet langer traceerbaar zijn door de uitzendonderneming;
  - b. de kosten of inspanningen die met het verrichten van de herstelbetalingen gemoeid zijn in redelijkheid niet in verhouding staan tot het met de herstelbetalingen gemoeide bedrag;
  - c. andere zwaarwegende belangen zulks rechtvaardigen.
5. De SNCU heeft de bevoegdheid de in dit artikel genoemde schadevergoedingen alsmede gesommeerde herstelbetalingen, dwangsommen of enige andere schadevergoeding in rechte te vorderen van natuurlijke of rechtspersonen die er door het plegen van een onrechtmatige daad aan hebben bijgedragen dat een uitzendonderneming haar door de SNCU gesommeerde betalingsverplichtingen niet kan nakomen.



## **Artikel 10: Informatieverstrekking**

1. Ten aanzien van gegevens en documenten als bedoeld in artikel 5 is de SNCU verplicht tot geheimhouding.
2. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet wanneer gegevens of documenten worden verstrekt aan publieke of private instanties die belast zijn met het toezicht op de naleving van wettelijke en CAO-verplichtingen van ondernemingen, de certificering van ondernemingen en het tegengaan van misbruik en fraude in de uitzendbranche.
3. De SNCU zal alleen die gegevens en documenten aan de in lid 2 bedoelde instanties verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de taken van deze instanties, en ook overigens zorgvuldigheid in acht nemen. Indien de SNCU persoonsgegevens wil verstrekken, zal de Algemene verordening gegevensbescherming in acht worden genomen.

## STATUTEN Stichting Doorzaam

### Begripsbepalingen

#### Artikel 1.

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. **uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. **uitzendonderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 11 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. **uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van voormelde bepalingen;
- d. **werknemers:** uitzendkrachten en vaste medewerkers in de zin van dit artikel;
- e. **CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche:** de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- f. **SFU:** Stichting Fonds Uitzendbranche;
- g. **Stichting:** Stichting Doorzaam;
- h. **bestuur:** het in artikel 6 van deze statuten bedoelde bestuur;
- i. **administrateur:** de in artikel 12 van deze statuten bedoelde administrateur;
- j. **begroting:** de in artikel 5 van deze statuten bedoelde begroting;
- k. **reglement:** het in artikel 14 van deze statuten bedoelde reglement.

### Naam en zetel

#### Artikel 2.

1. De stichting draagt de naam: **Stichting DOORZAAM**.
2. De stichting is gevestigd in de gemeente Haarlemmermeer.

### Doel

#### Artikel 3.

1. De stichting heeft ten doel:

- a. Het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek op het gebied van (de realisatie van het bevorderen van) duurzame inzetbaarheid, met betrekking tot het verbeteren van de ontwikkeling en opleiding van werknemers en met betrekking tot het verbeteren van de gezondheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden van werknemers;
- b. Het verzamelen en verspreiden van kennis over duurzame inzetbaarheid, met betrekking tot het verbeteren van de ontwikkeling en opleiding van werknemers en met betrekking tot het verbeteren van de gezondheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden van werknemers;
- c. Het opzetten en financieren van projecten, het geven van voorlichting en communicatie aan alle werkgevers en werknemers, met betrekking tot het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid, waaronder het verbeteren van de ontwikkeling, opleiding en employability, de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden van werknemers in de uitzendbranche;
- d. Het geven van advies en informatie aan uitzendorganisaties, werknemers, sociale partners en overheid, over het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de uitzendbranche, waaronder het verbeteren van de opleiding, ontwikkeling en employability van werknemers in de uitzendbranche en de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden van werknemers in de uitzendbranche;
- e. Het organiseren van intersectoraal overleg en sectoroverstijgende activiteiten die erop gericht zijn de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te bevorderen door het maken van afspraken ten behoeve van een gelijkwaardig niveau van opleiding, ontwikkeling en arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten;
- f. Het genereren van zowel nationale als Europese subsidies ter bevordering van het opleidingsbeleid en duurzame inzetbaarheid.

## **Vermogen**

### Artikel 4.

1. Het tot verwezenlijking van het doel van de stichting bestemde vermogen wordt gevormd door:
  - a. bijdragen van de SFU op grond van artikel 3 CAO Sociaal fonds voor de uitzendbranche;
  - b. subsidies, giften en donaties;
  - c. hetgeen verkregen wordt door erfstellingen en legaten;
  - d. hetgeen op andere wijze verkregen wordt;
  - e. facturatie in verband met scholing besteding verplichting;
  - f. het bedrag dat door de oprichters is bestemd tot verwezenlijking van het doel van de stichting.
2. De gelden van de stichting worden aangewend ter bestrijding van de kosten verbonden aan haar in artikel 3 bedoelde activiteiten.

## **Begroting**

### Artikel 5.

1. Het bestuur van de Stichting DOORZAAM stelt jaarlijks vóór een november een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting DOORZAAM vast. De begroting omvat:
  - a. de inkomsten als bedoeld in art. 4 lid 1 sub a van deze statuten;
  - b. financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
  - c. de kosten van personeel, administratie, secretariaat en bestuur;
  - d. eventuele andere lasten.
2. De begroting is beschikbaar voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers.

## **Bestuur**

### Artikel 6.

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit tien leden, te weten vijf vertegenwoordigers namens uitzendondernemingen en vijf vertegenwoordigers namens vakorganisaties.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgeversorganisaties, te weten: drie door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), statutair gevestigd te Amsterdam, en twee door de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), statutair gevestigd te Amersfoort. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten: twee door de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Amsterdam, één door de CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht, één door De Unie, statutair gevestigd te Culemborg en één door de LBV, statutair gevestigd te Rotterdam.
3. Het bestuur kiest uit haar midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. De functies van secretaris en penningmeester kunnen ook door één persoon worden vervuld.
4. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. In het geval van een tussentijdse vacature wordt binnen twee maanden voorzien door de organisatie, die het uittrede bestuurslid had benoemd.
5. De in lid b genoemde organisaties hebben ten allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen.
6. In geval van ontstentenis of belet van één of meerdere bestuurders blijven de overgebleven bestuurders bevoegd de Stichting te besturen. Voor zover voor het uittrede bestuurslid een plaatsvervanger is benoemd, kan deze de taken van het betreffende bestuurslid overnemen.
7. Indien sprake is van ontstentenis of belet van alle bestuurders, zal het nemen van bestuursbesluiten worden uitgesteld tot het moment waarop vijftig procent (50%) van de bestuursleden zijn vervangen of weer in staat zijn hun bestuurstaken te hervatten (waarvan tenminste twee werkgeversleden en twee werknemersleden). De directeur blijft in beginsel onder de in het directiestatuut vastgestelde voorwaarden bevoegd tot geven van leiding aan de werkorganisatie en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden die aan de werkorganisatie zijn opgedragen.
8. Van belet is sprake als de bestuurder(s) tijdelijk niet in staat is zijn functie uit te oefenen. Onder belet wordt mede verstaan de situatie waarin de bestuurder(s) een (in)direct persoonlijk tegenstrijdig belang hebben aan dat van de stichting.
9. De eventuele vergoeding van kosten en vacatiegelden die bestuursleden in de uitoefening van hun functie maken, zijn nader uitgewerkt in een reglement.

## **Bestuur, bevoegdheden**

### Artikel 7.

1. Het bestuur is belast met het besturen der stichting. Bij de vervulling van hun taak richten de bestuurders zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden organisatie.
2. Het bestuur is bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, daaronder tevens begrepen het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en/of bezwaring van registergoederen en tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
3. Het bestuur is bevoegd de uitvoering van zijn werkzaamheden aan een of meerdere bestuurders te delegeren.
4. Het bestuur kan zijn bevoegdheid zoals omschreven in het eerste lid en de verwezenlijking daarvan ingevolge artikel 4 lid 2, opdragen aan de werkorganisatie. De werkorganisatie kan zich laten bijstaan door derden. De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden.
5. Het bestuur heeft van zijn bevoegdheid zoals genoemd in lid 2 van dit artikel gebruik gemaakt door de directeur binnen de grenzen zoals beschreven in een daartoe op te stellen directiestatuut volmacht te verlenen.

## **Bestuur, vertegenwoordiging**

### Artikel 8.

1. De voorzitter alleen, dan wel de secretaris en de penningmeester gezamenlijk vertegenwoordigen de stichting in en buiten rechte. Tevens is het gehele bestuur gerechtigd de Stichting te vertegenwoordigen.
2. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten, opgestelde reglementen alsmede het beheer van het vermogen van de stichting.

## **Bestuursvergaderingen**

### Artikel 9.

1. Het bestuur vergadert ten minste vier maal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter of ten minste drie bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld. Aan vergaderingen kan worden deelgenomen en gestemd door middel van een elektronisch communicatiemiddel indien dit bij de oproeping is vermeld.

## **Besluitvorming**

### Artikel 10.

1. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen indien ten minste vier bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, zodanig dat elk van de in artikel 6 lid 1 bedoelde groepen (de uitzendondernemingen casu quo de vakorganisaties) door ten minste één bestuurslid ter vergadering is vertegenwoordigd.
2. Elk bestuurslid brengt een stem uit, tenzij het aantal ter vergadering aanwezige of gemachtigde vertegenwoordigers van uitzendondernemingen verschilt van het aantal vertegenwoordigers van vakorganisaties, in welk geval de bestuursleden van de ene groep evenveel stemmen uitbrengen als van de andere groep bestuursleden die aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
3. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders bepaald, worden besluiten genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling gestemd, en over personen wordt schriftelijk gestemd. Aan de eis van schriftelijkheid van de volmacht wordt voldaan indien de volmacht elektronisch is vastgelegd.
7. De leden van het bestuur zijn bevoegd zich door een daartoe schriftelijk gevolmachtigd ander lid van het bestuur te doen vertegenwoordigen. Aan de eis van schriftelijkheid van de volmacht wordt voldaan indien de volmacht elektronisch is vastgelegd. Een bestuurder kan daarbij slechts één medebestuurder als gevolmachtigde optreden. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en

besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Wanneer hierdoor geen bestuursbesluit zou kunnen worden genomen, wordt het besluit desalniettemin genomen door het Bestuur onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen.

8. Indien zulks bij de oproeping is vermeld is ieder bestuurslid bevoegd om in persoon of bij schriftelijk gevolmachtigde, door middel van een elektronisch communicatiemiddel aan de vergadering deel te nemen, daarin het woord te voeren en het stemrecht uit te oefenen, mits het bestuurslid via het elektronisch communicatiemiddel kan worden geïdentificeerd, rechtstreeks kan kennisnemen van de verhandelingen ter vergadering en kan deelnemen aan de beraadslaging.
9. Het bestuur is bevoegd bij reglement voorwaarden te stellen aan het gebruik van het elektronische communicatiemiddel.
10. In afwijking van het bepaalde in de vorige leden, kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Het bepaalde in leden 3, 4 en 5 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gebracht. Aan de eis van schriftelijkheid van de volmacht wordt voldaan indien de volmacht elektronisch is vastgelegd.

### **Verstrekking uit de middelen van Stichting DOORZAAM**

#### Artikel 11.

1. De aanvragen om verstrekkingen uit de middelen van de Stichting DOORZAAM dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend.
2. Bij een aanvraag om verstrekking vanuit de middelen van de Stichting DOORZAAM wordt beoordeeld of een en ander binnen de doelstelling van het fonds past.
3. Met betrekking tot de voorwaarden waaronder recht op verstrekking uit de middelen van de Stichting DOORZAAM bestaat moet in voorkomend geval door de subsidieverzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend, welke moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de stichtingsdoelen genoemd in artikel 3. Subsidie-ontvangende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsultant met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 bedoelde bestedingsdoelen. Deze verklaring moet geïntegreerd onderdeel uitmaken van het (financieel) jaarverslag, zoals genoemd in artikel 13 lid 2.
4. Met betrekking tot de voorwaarden waaronder recht op een verstrekking uit de middelen van de Stichting DOORZAAM bestaat in de vorm van een vergoeding voor een door een individuele uitzendkracht/werknemer gevolgde opleiding, gelden de voorwaarden opgenomen in het reglement vergoedingen van de Stichting DOORZAAM .

### **Administrateur**

#### Artikel 12.

1. De administratie en inning van bijdragen, alsmede alle werkzaamheden als het bestuur zal verkiezen, worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door een daarvoor door het bestuur aan te stellen administrateur (die tevens bestuurder is).
2. De opdracht tot administratie en inning van bijdragen aan de administrateur worden schriftelijk verstrekt.

### **Jaarverslag, rekening en verantwoording**

#### Artikel 13.

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks, uiterlijk in de maand mei, stelt het bestuur een financieel verslag op waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid.
3. De rekening en verantwoording is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen conform de doelstellingen van de Stichting DOORZAAM als genoemd in artikel 3 en is vergezeld van een rapport van een door het bestuur benoemde registeraccountant of accountant-administratieconsultant met certificerende bevoegdheid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.

4. De rekening en verantwoording van de Stichting DOORZAAM vergezeld van de verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en wordt ter inzage gelegd:
  - a. ten kantore van de Stichting DOORZAAM ;
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen;
  - c. op de betreffende website van de Stichting Doorzaam .
5. Het financieel jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

## **Reglement**

### Artikel 14.

1. Het bestuur kan één of meerdere reglementen vaststellen waarin onderwerpen worden geregeld waarin door deze statuten niet volledig wordt voorzien.
2. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met de wet of deze statuten.
3. Op de besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 10, leden 1, 2, 3 en 5 van overeenkomstige toepassing.

## **Statutenwijziging en ontbinding**

### Artikel 15.

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinden van de stichting kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een vergadering waarin zowel alle vertegenwoordigers van uitzendondernemingen als alle vertegenwoordigers van vakorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn, en ten minste twee/derde der geldig uitgebrachte stemmen zich daarvoor verklaart.
3. Een besluit tot ontbinding wordt niet genomen dan nadat twee maanden zijn verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding door het bestuur is toegezonden aan de in artikel 6 lid 2 genoemde organisaties.
4. Een statutenwijziging treedt eerst in werking nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt. Iedere bestuurder is afzonderlijk bevoegd de akte van statutenwijziging te doen verlijden ten overstaan van de door het bestuur daartoe aangewezen notaris.
5. De bestuursleden zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en een volledig doorlopende tekst van de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het door de Kamer van Koophandel en Fabrieken gehouden handelsregister.

## **Vereffening**

### Artikel 16.

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. De stichting blijft na ontbinding voortbestaan indien en voorzover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de stichting zal worden gegeven, met dien verstande, dat het saldo zal worden bestemd voor een doel, dat het doel van de stichting zoveel mogelijk nabijkomt.
5. De slotrekening van de vereffening alsmede de bestemming van het eventuele saldo behoeven de goedkeuring van de organisaties genoemd in artikel 6 lid 2.

## **Onvoorziene gevallen**

### Artikel 17.

In gevallen waarin deze statuten niet voorzien beslist het bestuur, mits daarbij niet in strijd met de statuten en de wet wordt gehandeld.

## Reglement I

### Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van de mentorvergoeding

#### Artikel 1

##### Definities

1. **Stichting Doorzaam**, verder te noemen Stichting
2. **SFU**  
Stichting fonds voor de Uitzendbranche
3. **Wettelijke kaders**
  - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs
  - b. Crebo: het Centraal Register Beroepsonderwijs zoals bedoeld in de WEB.
  - c. Croho: Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs dat door DUO wordt beheerd
  - d. leerwerktrajecten met een branche-erkenning.
  - e. BBL: Beroeps Begeleidende Leerweg: omvattende een praktijkdeel van 60% of meer van de studieduur, zoals bedoeld in de WEB.
  - f. Duale leerweg: werk in het kader van een initiële opleiding in het hoger beroepsonderwijs (hbo) op grond van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hogeschool. De werknemer mag niet zijn ingeschreven als voltijdstudent.
4. **Werkgever/uitzendorganisatie, verder te noemen Uitzendorganisatie**  
De uitzendonderneming als bedoeld Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
5. **Werknemer/uitzendkracht, verder te noemen Uitzendkracht**  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 en 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
6. **De Mentorovereenkomst**  
Overeenkomst van de Stichting, waarin naast opleidings- en persoonsgegevens van de uitzendkracht, taken en verantwoordelijkheden, die door de uitzendorganisatie uitgevoerd dienen te worden ten aanzien van de begeleiding van de uitzendkracht, tijdens de BBL of Duale opleiding van de uitzendkracht, genoemd staan. Bij eventuele uitbesteding van één of meer mentortaken, blijft de uitzendorganisatie verantwoordelijk voor de regie en het toezicht.  
De overeenkomst wordt gesloten tussen uitzendorganisatie en uitzendkracht.
7. **Loonstrook**  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht gedurende de BBL of duale opleiding van de juridische entiteit die afgedragen heeft aan SFU en die gereserveerd heeft.
8. **Uitvoerder van de mentortaken**  
Uitzendorganisatie zoals genoemd onder lid 4.
9. **Vergoeding**  
Door het bestuur van de Stichting, jaarlijks opnieuw vast te stellen aantal en hoogte van de vergoeding, ten behoeve van het begeleiden van de uitzendkracht tijdens de opleiding.
10. **Intersectorale projecten**  
Door het bestuur van de Stichting jaarlijks vast te stellen aantal vergoedingen ten behoeve van intersectorale samenwerking.
11. Het Doorzaam vergoedingenportal  
Het portal van Doorzaam [www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl) waar al de handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.

#### Artikel 2

##### Vaststelling vergoeding aan de Uitzendorganisatie

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie een vergoeding toekennen ten behoeve van de uitvoering van de mentortaken tijdens de BBL of Duale opleiding (t/m niveau 2) van de uitzendkracht.
2. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan de uitzendorganisatie mentorvergoeding aanvragen.
3. Deelname is voorbehouden aan de uitzendorganisatie (BV) die afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) en het Keurmerk Leerwerk Intermediair draagt.
4. De uitzendorganisatie, waarbij <250 vaste medewerkers (exclusief fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 50 uitzendkrachten per BV aanmelden.

5. De uitzendorganisatie, waarbij >250 vaste medewerkers (exclusief Fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 100 uitzendkrachten aanmelden.
6. In het geval dat de uitzendorganisatie, groter dan >250 vaste medewerkers, meerdere BV's heeft, kunnen er op één BV maximaal 100 uitzendkrachten aangemeld worden, en op de andere BV's maximaal 50 uitzendkrachten.
7. Er kan met de Stichting overleg gevoerd worden ten aanzien van een eventuele overschrijding van het maximaal aantal vergoedingen, dit bij onder realisatie van het totaal aantal door het bestuur vastgestelde vergoedingen in enig jaar.
8. De uitzendorganisatie dient jaarlijks vóór 31 januari interesse te tonen in deze regeling via de vergoedingenportal van de Stichting.
9. De Stichting zal vóór 15 februari in enig jaar vaststellen of zij de getoonde interesse kan honoreren. Tevens zal de Stichting terstond aangeven wanneer het maximaal beschikbare aantal vergoedingen in enig jaar bereikt is. Bij overschrijding van het aantal door het bestuur vastgestelde vergoedingen zal er per uitzendorganisatie naar rato worden toegekend.
10. Het bestuur van de Stichting kan in enig jaar besluiten om voor intersectorale samenwerkingsprojecten, een deel van de vergoedingen te reserveren voor BBL of duale opleidingen voor een bepaalde sector. Ook de hoogte van het bedrag kan afwijken van de standaard vergoeding vastgesteld in enig jaar. Toekenning van de vergoeding is voor uitzendorganisaties die participeren in deze projecten. Alle uitzendorganisatie die voldoen aan de gestelde criteria mogen deelnemen. Deze vergoeding zal eenmalig worden vastgelegd in een addendum op het reglement.
11. De Stichting kan alleen vergoedingen uitkeren indien het SFU de jaarlijkse begroting van de Stichting heeft goedgekeurd.

#### Artikel 3

##### **Verplichtingen van de Uitzendorganisatie**

1. De uitzendorganisatie dient met de uitzendkracht een overeenkomst te sluiten, zoals genoemd in art. 1 lid 6 van dit reglement.
2. De uitzendorganisatie kan tot en met 31 december van enig jaar de vergoedingen op naam zetten. Na 31 december vervalt de interesse die niet op naam is gezet.
3. Om aanspraak te maken op de uitbetaling van de vergoeding moet de uitzendorganisatie al de stappen in het Doorzaam vergoedingenportal behorende bij de mentorvergoeding uitgevoerd hebben.
4. De uitzendorganisatie dient medewerking te verlenen bij een eventuele enquête onder de uitzendkrachten. Deze enquête heeft tot doel om de kwaliteit van de uitvoering van het mentorschap te toetsen.

#### Artikel 4

##### **Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Uitzendorganisatie**

1. De vastgestelde vergoedingen als bedoeld in art. 2 van dit reglement kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de uitzendorganisatie worden uitbetaald.
2. De voorlopige vergoeding wordt tweemaal per jaar uitgekeerd, in juli en december.
3. De hoogte van de vergoeding is maximaal €400 per schooljaar. Waarbij de hoogte van de vergoeding gekoppeld wordt aan twee meetmomenten. Bij beëindiging van de opleiding, binnen het eerste halfjaar, wordt slechts 50% van de vergoeding uitgekeerd, maar alleen dan, als de uitzendkracht de eerste drie maanden van zijn/haar opleidingsjaar heeft afgerond. De volledige vergoeding wordt uitgekeerd indien de uitzendkracht ook het tweede halfjaar van het opleidingsjaar is begeleid. Bij het behalen van een diploma, zal de gehele vergoeding worden uitbetaald, ook als de begeleiding korter heeft geduurd dan een jaar.
4. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vindt plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, bij vaststelling van de jaarrekening van de Stichting.

#### Artikel 5

##### **Informatieplicht**

1. De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde taken. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens, zoals bijvoorbeeld de beroepspraktijkvormingsovereenkomst en leerovereenkomst, te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk



worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren

2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten jaarlijks op de website van de Stichting publiceren.

Artikel 6

**Aansprakelijkheid**

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor en door anderen dan de Stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

Artikel 7

**Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Bestuur van de Stichting.

## Reglement II

### **Financieringsreglement Stichting Doorzaam ten behoeve van de vergoeding voor het behalen van het ervaringscertificaat (EVC)**

#### Artikel 1

##### **Definities**

1. **Stichting Doorzaam**, verder te noemen Stichting.
2. **SFU**, Stichting Fonds voor de Uitzendbranche
3. **Wettelijke kaders**
  - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs
  - b. Crebo: het Centraal Register Beroepsonderwijs zoals in de WEB.
  - c. Croho: het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs, het landelijk Croho-register dat wordt beheerd door de IB-Groep.
  - d. WVA: Wet Afdrachtsvermindering Onderwijs
4. **Werkgever/uitzendorganisatie, verder te noemen uitzendorganisatie**  
De uitzendonderneming als bedoeld Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
5. **Werknemer/uitzendkracht, verder te noemen uitzendkracht**  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 en 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
6. **Erkennen van Verworven Competenties (EVC)**  
Procedure waarmee tijdens werk en/of privé verworven competenties worden herkend, gewaardeerd en erkend.
7. **Ervaringscertificaat**  
De rapportage van de doorlopen EVC-procedure, waarin de competenties, die herkend zijn, gewaard en erkend beschreven staan.
8. **Erkend EVC-aanbieder**  
Uitvoeder van EVC-trajecten, die (voorlopig) erkend is door het Kenniscentrum EVC.
9. **Vergoeding**  
Door het Bestuur van de Stichting jaarlijks opnieuw vast te stellen aantal en hoogte van de vergoeding, ten behoeve van de uitvoering van EVC trajecten voor uitzendkrachten.
10. **Het Doorzaam vergoedingenportal**  
Het portal van Doorzaam [www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl) waar al de handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.
11. **Loonstrook**  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht gedurende het erkennen van verworven competenties.
12. **Intersectorale projecten**  
Door het Bestuur van de Stichting jaarlijks vast te stellen aantal vergoedingen ten behoeve van intersectorale samenwerking.

#### Artikel 2

##### **Vaststelling Vergoeding aan de Uitzendorganisatie**

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie een vergoeding toekennen voor de uitvoering van een EVC traject ten behoeve van de uitzendkracht.
2. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan een uitzendorganisatie, voor maximaal 5 vergoedingen per uitzendorganisatie interesse tonen bij de Stichting.
3. De vergoeding is voorbehouden aan die uitzendorganisaties die afdragen aan de Stichting Fonds voor de Uitzendbranche. Er kan met de Stichting overleg gevoerd worden ten aanzien van een eventuele overschrijding van het aantal van 5 vergoedingen, dit bij onder realisatie van het totaal aantal door het Bestuur vastgestelde vergoedingen in enig jaar.
4. De uitzendkracht die in aanmerking komt voor deze regeling is:
  - a. Werkzaam in fase A|B of 1|2|3
  - b. Niet hoger opgeleid dan MBO niveau 4
5. De uitzendorganisatie kan in aanmerking komen voor een vergoeding van een Ervaringscertificaat indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- a. Het initiatief voor de inzet van een EVC-procedure is door uitzendorganisatie en/of uitzendkracht genomen én
  - b. De uitzendorganisatie en de betrokken uitzendkracht zijn het inzetten van de EVC-procedure in overleg overeengekomen én
  - c. De uitzendorganisatie meldt de EVC-procedure aan in de vergoedingenportal.
6. De Stichting zal opvolgend aan het tonen van interesse in enig jaar vaststellen voor hoeveel vergoedingen de uitzendorganisatie in aanmerking komt. Tevens zal de Stichting terstond aangeven wanneer het maximaal beschikbare aantal vergoedingen in enig jaar bereikt is. Bij overschrijding van het aantal door het Bestuur vastgestelde vergoedingen zal er per uitzendorganisatie naar rato worden toegekend.
  7. De Stichting hanteert twee betaalmomenten per jaar voor deze regeling.
  8. De vergoeding wordt uitgekeerd na aftrek van mogelijke andere subsidies en bedraagt maximaal €1.500,- per EVC traject per kandidaat.
  9. Het Bestuur van de Stichting kan in enig jaar besluiten om voor intersectorale samenwerkingsprojecten, een deel van de vergoedingen te reserveren voor een bepaalde sector. Ook de hoogte van het bedrag kan afwijken van de standaard vergoeding, vastgesteld in enig jaar. Toekenning van de vergoeding is voor uitzendorganisaties die participeren in deze projecten. Alle uitzendorganisaties die voldoen aan de gestelde criteria mogen deelnemen. Deze vergoeding zal eenmalig worden vastgelegd in een Addendum op het reglement.
  10. De Stichting kan alleen vergoedingen uitkeren indien het SFU de jaarlijkse begroting van de Stichting heeft goedgekeurd.

### Artikel 3

#### **Verplichtingen van de Uitzendorganisatie**

1. De uitzendorganisatie dient jaarlijks interesse te tonen voor de regeling via het vergoedingenportal van de Stichting.
2. De uitzendorganisatie kan uiterlijk tot en met 31 december van het jaar een EVC vergoeding aanvragen via het portal en doet dit door middel van het uploaden van een: kopie van de factuur van de EVC-procedure (met de NAW gegevens van de uitzendkracht) betalingsbewijs aan de EVC-aanbieder een loonstrook (zonder BSN) van de uitzendkracht van de periode waarin de EVC-traject is gestart.

### Artikel 4

#### **Uitsluiting**

1. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien de EVC-procedure niet uitgevoerd is door een (voorlopig) Erkend EVC-aanbieder.
2. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien reeds via andere vergoedingsregelingen voor de EVC-procedure vergoeding is verstrekt of zal worden verstrekt.
3. De uitzendorganisatie komt niet in aanmerking voor vergoeding indien er geen Ervaringscertificaat aangeleverd wordt door de EVC-aanbieder.

### Artikel 5

#### **Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Uitzendorganisatie**

1. De vastgestelde vergoedingen als bedoeld in art. 2 van dit reglement kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de uitzendorganisatie worden betaald.
2. De uitzendorganisatie dient al de benodigde stappen in de vergoedingenportal te hebben doorlopen.
3. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vindt plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, bij vaststelling van de jaarrekening van de Stichting.

### Artikel 6

#### **Informatieplicht**

1. De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde EVC trajecten. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens, te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel

door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren

2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten jaarlijks op de website van de Stichting publiceren.

Artikel 7

**Aansprakelijkheid**

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de Stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

Artikel 8

**Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Bestuur van de Stichting.

## Reglement III

### Voorwaarden Scholingsvouchers uitzendorganisaties

#### Artikel 1 - Definities

1. Doorzaam  
De Stichting Doorzaam, verder te noemen Stichting.
2. SFU  
Stichting Fonds voor de Uitzendbranche.
3. Werkgever/uitzendorganisatie, verder te noemen uitzendorganisatie  
De uitzendonderneming als bedoeld Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
4. Uitzendkracht/flexkracht verder te noemen uitzendkracht  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 en 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
5. Scholingsvoucher  
Een voucher t.w.v. €500 exclusief BTW ten behoeve van scholing van de uitzendkracht.
6. Het DOORZAAM vergoedingenportal  
Het portal van DOORZAAM [www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl) waar al de handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.
7. Loonstrook  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht tijdens het aanvragen van de Scholingsvoucher.

#### Artikel 2 – Vaststelling Vergoeding aan de Uitzendorganisatie

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie Scholingsvouchers toekennen ten behoeve scholing van de uitzendkracht.
2. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan een uitzendorganisatie een bepaald aantal Scholingsvouchers per tijdvak per uitzendorganisatie aanvragen bij de Stichting. Deze tijdvakken communiceert de Stichting via de nieuwbrief van de Stichting.
3. De Scholingsvouchers zijn voorbehouden aan die uitzendorganisaties die opdragen aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).
4. De uitzendorganisatie toont per tijdvak de interesse in de Scholingsvouchers via het vergoedingenportal van de Stichting. Het maximum aantal aan te vragen Scholingsvouchers kan per tijdvak wisselen. Pas na aanvraag van de Scholingsvoucher (op naam zetten) en de bevestiging van de uitzendkracht is de toekenning van de Scholingsvoucher een feit. De exacte voorwaarden zijn terug te vinden op de website van de Stichting.
5. Het Bestuur van de Stichting kan in enig jaar besluiten om voor (intersectorale) samenwerkingsprojecten, een deel van de Scholingsvouchers te reserveren (voor een bepaalde sector). Toekenning van de Scholingsvouchers is voor uitzendorganisaties die participeren in deze projecten. Alle uitzendorganisaties die voldoen aan de gestelde criteria mogen deelnemen. Deze vergoeding zal eenmalig worden vastgelegd in een Addendum op het reglement.
6. De Stichting kan alleen Scholingsvouchers uitkeren indien het SFU de jaarlijkse begroting van de Stichting heeft goedgekeurd.

#### Artikel 3 – Voorwaarden Scholingsvoucher

1. De uitzendkracht is werkzaam bij een uitzendorganisatie in Fase A|B of 1|2|3.
2. De uitzendkracht heeft een opleidingsniveau van maximaal MBO4.
3. De uitzendkracht zit niet in een lopend Alles-in-1 traject.
4. De uitzendorganisatie draagt af aan SFU.
5. De uitzendkracht moet naar eigen inzicht een opleidingskeuze maken. Het moet wel een arbeidsmarktrelevante opleiding zijn.
6. De uitzendorganisatie adviseert de uitzendkracht in het maken van een keuze indien de uitzendkracht hier behoefte aan heeft.
7. De Scholingsvoucher mag voor meerdere opleidingen gebruikt worden, tot een maximum van €500 exclusief BTW\*.
8. Er mogen geen voorwaarden worden gesteld aan de uitzendkracht bij een studie die is betaald met de Scholingsvouchers (bijvoorbeeld een studieregeling/ terugbetalingsregeling).

9. De kosten, vergoed door de Stichting, mogen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
10. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat de Scholingsvoucher wordt gebruikt voor een door de uitzendorganisatie vereiste functie opleiding.
11. Het is niet mogelijk de Scholingsvoucher te gebruiken voor een opleiding die de uitzendkracht sowieso aangeboden en betaald zou krijgen door de uitzendorganisatie.
12. Het is niet mogelijk de Scholingsvoucher in te zetten voor gemaakte opleidingskosten die liggen voor de uitgiftedatum van de Scholingsvoucher.
13. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien reeds via andere vergoedingsregelingen vergoeding is verstrekt of zal worden verstrekt.
14. Per kalenderjaar mag er per uitzendkracht één Scholingsvoucher worden aangevraagd.
15. De uitzendkracht ontvang geen geld, maar een digitale voucher met een waarde van €500 exclusief BTW\*
16. De Scholingsvoucher is niet inwisselbaar voor geld.
17. De uitzendkracht krijgt geen resttegoed aan geld.

**\*Vergoeding in- of exclusief BTW?**

Aan uitzendorganisaties worden opleidingskosten exclusief BTW vergoed, omdat BTW voor uitzendorganisaties aftrekbaar is. Indien een uitzendkracht zelf de opleiding moet betalen, wordt er inclusief BTW vergoed, omdat dan de BTW niet aftrekbaar is. Het bedrag dat vergoed wordt kan nooit boven de €500,- uitkomen.

**Artikel 4 – Voorwaarden scholing**

1. Voor opleidingsinstituten kan gebruik worden gemaakt van partners van uitzendorganisaties of inleners. Daarnaast kan de uitzendkracht zelf een opleiding zoeken, mits dit een erkend opleider is. Dit kunnen bijvoorbeeld ROC's zijn, Cedeo gecertificeerde opleiders, opleiders die lid zijn van NRTTO of opleiders die gecertificeerde opleidingen aanbieden.
2. De opleiding mag geen interne opleiding van de uitzendorganisatie of inlener zijn.
3. De Scholingsvoucher mag niet worden ingezet voor een opleiding bij eigen opleidingspartijen van de uitzendorganisatie, dan wel opleidingspartijen die op enige wijze gelieerd zijn aan de uitzendorganisatie die de Scholingsvoucher aanvraagt (bijvoorbeeld een zusterorganisatie).
4. De Scholingsvoucher mag niet worden ingezet voor een A-, AM- of B rijbewijs, omdat de arbeidsmarktrelevantie daarvan onvoldoende kan worden aangetoond. Andersoortige rijbewijzen zijn wel mogelijk (bijvoorbeeld BE of C).
5. De Scholingsvoucher mag worden aangewend voor loopbaanadvies, bij een erkend loopbaanadviesbureau. Het traject moet leiden tot een persoonlijk leeractieplan.
6. De Scholingsvoucher mag worden aangewend voor een EVC-traject, mits dit bij een door het Kenniscentrum EVC erkende partij is.
7. De Scholingsvoucher mag worden aangewend voor een BBL-opleiding mits het de keuze van de uitzendkracht is om de Scholingsvoucher hieraan te besteden.

**Artikel 5 - Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Uitzendorganisatie**

1. De vastgestelde vergoedingen kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de uitzendorganisatie worden uitbetaald.
2. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vindt plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, bij vaststelling van de jaarrekening van de Stichting.
3. Het compleet en correct aanleveren van de documenten zijn een voorwaarde voor vergoeding van de gemaakte opleidingskosten. In het vergoedingenportal van de Stichting staat vermeld welke documenten noodzakelijk zijn voor vergoeding.
4. De Stichting is te allen tijde gerechtigd om een Scholingsvoucher in te trekken wanneer achteraf blijkt dat deze niet aan de voorwaarden voldoet.

#### Artikel 6 – Informatieplicht

1. De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde scholing. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.
2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten jaarlijks op de website van de Stichting publiceren.

#### Artikel 7 - Aansprakelijkheid

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

#### Artikel 8 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Bestuur van de Stichting.

## Reglement IV

### **(Financierings)reglement Doorzaam ten behoeve van het traject alles-in-1 voor uitzendkrachten**

#### Artikel 1 - Definities

1. Doorzaam  
De Stichting Doorzaam, verder te noemen de Stichting.
2. SFU  
Sociaal Fonds Uitzendbranche.
3. Werkgever/uitzendorganisatie, verder te noemen uitzendorganisatie  
De uitzendonderneming als bedoeld in Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
4. Werknemer/uitzendkracht, verder te noemen uitzendkracht  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
5. Opdrachtgever  
De organisatie waar de uitzendkracht werk verricht.
6. Duurzame inzetbaarheidsscan (DIS)  
DIS geeft inzicht in 4 thema's: werk & loopbaan, persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en financiën.
7. Coaches  
Coaches die ingezet worden voor bespreking met uitzendkrachten over de uitkomst van DIS en eventuele interventie. De ingezette coaches zijn werkzaam bij vooraf vastgestelde bureaus of bij uitzendorganisaties die coaches in dienst hebben bij een coachingsbedrijf van hun holding.
8. Vergoeding  
Door het bestuur van de Stichting wordt jaarlijks het aantal en de hoogte van de vergoeding (DIS, coach, interventiebudget) vastgesteld ten behoeve van het Alles-in-1 voor uitzendkrachten traject (verder te noemen Alles-in-1).
9. Doorzaam Vergoedingenportal  
Het portal van de Stichting [www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl) waarin alle administratieve handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.
10. Duurzaam inzetbaarheid (DI) interventiebudget  
Budget wat beschikbaar is voor de uitzendkracht met als doel het vergroten van de eigen duurzame inzetbaarheid passend binnen de gestelde voorwaarden en doelstellingen van de Stichting.

#### Artikel 2 – Voorwaarden en Vaststelling vergoeding aan de uitzendorganisatie

1. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan de uitzendorganisatie Alles-in-1 aanvragen. Deelname aan Alles-in-1 is voorbehouden aan de uitzendorganisatie (BV) die afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).
2. De uitzendorganisatie, waarbij <250 vaste medewerkers (exclusief fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 50 uitzendkrachten per BV aanmelden.
3. De uitzendorganisatie, waarbij >250 vaste medewerkers (exclusief Fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 200 uitzendkrachten aanmelden.
4. In het geval dat de uitzendorganisatie, groter dan >250 vaste medewerkers, meerdere BV's heeft, kunnen er op één BV maximaal 200 uitzendkrachten aangemeld worden, en op de andere BV's maximaal 50 uitzendkrachten.



5. Aan de getoonde interesse kunnen geen rechten worden ontleend. De vergoedingen kunnen gedurende het jaar aangevraagd worden totdat het totaal aantal dat de Stichting heeft te vergeven is bereikt. Er kan met de Stichting overleg gevoerd worden wanneer er gedurende het loopjaar een eventuele overschrijding wordt verwacht.
6. Ieder begin van een kalenderjaar zal de uitzendorganisatie samen met de Stichting de verwachtingen en doelstellingen op Alles-in-1 overleggen.
7. De uitzendorganisatie die in aanmerking komt voor Alles-in-1 is al bezig met duurzame inzetbaarheid op één of meer gebieden zoals bijvoorbeeld opleiden, loopbaan, waarderen van praktijkervaring, veilig werken en/of gezondheid.
8. De uitzendorganisatie is bereid om tijd te investeren in het gesprek vooraf met de uitzendkracht en de uiteindelijke inkoop van de interventie.
9. De uitzendorganisatie is bereid 50% van de eventuele verletkosten voor hun rekening te nemen.
10. De uitzendorganisatie werkt mee met de evaluaties geïnitieerd door de Stichting aangaande Alles-in-1.
11. De uitzendorganisatie wijst binnen de organisatie een projectleider aan die aanspreekpunt zal zijn voor de Stichting.
12. De uitzendorganisatie moet goed samenwerken met de (externe) coach in verband met de keuze van de interventie.
13. Communicatie (campagnes) binnen de uitzendorganisatie aangaande het Alles-in-1 traject, worden vooraf afgestemd met de Stichting.
14. De door de Stichting uitgekeerde vergoedingen vanuit Alles-in-1 kunnen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
15. Het is de Stichting voorbehouden om maatregelen te treffen wanneer zij meent dat er niet aan het reglement wordt voldaan.

#### Artikel 3 – Voorwaarden werving en selectie uitzendkrachten

1. De uitzendorganisatie draagt zorg voor de werving en selectie van de uitzendkrachten.
2. De uitzendkracht voldoet aan alle voorwaarden:
  - a. De uitzendkracht heeft onvoldoende perspectief op duurzame inzetbaarheid (in de toekomst) en/of de huidige functie is niet toekomstbestendig en
  - b. De coaching vanuit het Alles-in-1 traject heeft toegevoegde waarde en
  - c. De uitzendkracht werkt in Fase A/B of Fase 1/2/3 en heeft de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt en
  - d. Spreekt de Nederlandse taal voldoende om een volwaardig coaching gesprek te kunnen voeren.
3. Bij voorkeur is de uitzendkracht maximaal MBO 4 geschoold.
4. De uitzendkracht is vooraf geïnformeerd door het uitzendbureau en is gemotiveerd om het traject Alles-in-1 in te gaan. Daarnaast houdt de kandidaat zich aan de gemaakte afspraken en is in de gelegenheid prioriteit te geven aan dit traject.
5. De uitzendkracht kan eens per 2 jaar aangemeld worden voor Alles-in-1.
6. Het aanmelden van uitzendkrachten vindt plaats in de Vergoedingenportal van de Stichting.

Een kandidaat kan niet worden aangemeld wanneer:

7. Bij aanmelding van het traject reeds duidelijk is wat er nodig is als interventie (coaching biedt dan geen toegevoegde waarde).
8. De uitzendkracht langdurig verzuimt, ook niet wanneer de uitzendorganisatie een loondoorbetalingsverplichting heeft.
9. De uitzendkracht al een opleiding/interventie volgt, of al is aangemeld voor een opleiding/ interventie.

#### Artikel 4 – Voorwaarden en vaststelling inzet coaches

1. De Stichting heeft afspraken gemaakt met coaching partijen voor de inzet van coaches voor Alles-in-1.
2. De Stichting betaalt de kosten voor de inzet van de coaches gedurende het traject Alles-in-1.
3. De uitzendorganisatie die binnen de organisatie een coaching BV heeft kan, na overleg en akkoord door de Stichting, eigen coaches inzetten voor een vooraf door de Stichting vastgesteld tarief.
4. De Stichting bepaalt aan welke coaching partij de uitzendorganisatie gekoppeld wordt.

#### Artikel 5 – Voorwaarden interventiebudget- en keuze

1. Het interventiebudget is ten behoeve van de vergroting van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht en is maximaal € 2500 exclusief BTW.
2. Het interventiebudget is bedoeld als bijdrage aan het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht, waarvoor geen andere mogelijkheden of voorliggende voorzieningen beschikbaar zijn.
3. Het interventiebudget is enkel in te zetten voor interventie(s) die voortkomen uit het traject Alles-in-1 en vermeld staan op het door de coach ingevulde interventieformulier. Het interventiebudget mag voor meerdere interventies gebruikt worden en het moet een logisch vervolg zijn op de uitkomsten van de DIS die is ingevuld met de coach.
4. De Stichting bepaalt of de interventie passend is in het traject Alles-in-1. Hierbij wordt o.a. getoetst op de arbeidsmarktrelevantie- en kansen en de regels welke de belastingdienst aanhoudt voor vergoedingen aan werknemers.
5. De uitzendorganisatie regelt de interventie, betaalt de factuur en declareert deze op de in de vergoedingenportal aangegeven werkwijze bij de Stichting.
6. Binnen 6 maanden, vanaf akkoord op de aanmelding in het vergoedingenportal van de Stichting moeten de declaraties ingediend zijn in de vergoedingenportal. Ook als de uitzendkracht niet meer werkzaam is bij een uitzendorganisatie. Indien de interventie niet binnen deze termijn kan starten/ gefactureerd kan worden, is het raadzaam te kijken naar een alternatief, die overeenkomt met de gekozen interventie.
7. Indien de interventie boven het budget van €2500 uitkomt zijn de meerkosten voor de uitzendorganisatie of voor de uitzendkracht.
8. In overleg kan de uitzendkracht of de Stichting de interventie betalen. In dit geval wordt er inclusief BTW aan de uitzendkracht vergoed omdat dan de BTW niet aftrekbaar is.
9. Door de uitzendorganisatie mogen geen voorwaarden, zoals een terugbetalingsregeling, worden gesteld aan de uitzendkracht bij een interventie die is betaald vanuit het interventiebudget vanuit de Stichting.
10. Aan uitzendorganisaties worden de interventiekosten exclusief BTW vergoed.
11. Het beschikbare interventiebudget is niet inwisselbaar voor geld en de uitzendkracht krijgt geen resttegoed aan geld.
12. Voor de interventies geldt dat dit bij erkende en/of gecertificeerde aanbieders ingekocht kan worden. De interventie mag niet worden ingekocht bij eigen partijen van de uitzendorganisatie, dan wel partijen die op enige wijze gelieerd zijn aan de deelnemende uitzendorganisatie (bijvoorbeeld een zusterorganisatie).
13. De volgende interventies zijn uitgesloten:
  - a. Voltijd opleidingen
  - b. Opleidingen/ interventies die al gestart zijn-, of voornemens waren voor aanvang van het traject Alles-in-1
  - c. Abonnementen/ licenties/ leerplatformen
  - d. Interventie voor niet arbeidsmarkt gerelateerde werkzaamheden
  - e. Interventie waarbij de arbeidsmarktkansen klein/nihil zijn
  - f. Rijbewijs A, AM en B
  - g. Losse producten, niet verplichte leermiddelen en losse boeken
  - h. Interventies in het buitenland of vanuit het buitenland
  - i. Reis- en verblijfskosten
  - j. Interventies gericht op een carrière in het buitenland

#### Artikel 6 – Informatieplicht

1. De uitzendorganisatie die deelneemt aan het traject zal de Stichting naar waarheid informeren. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht om zelf een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.

2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten jaarlijks op de website van de Stichting publiceren.

#### Artikel 7 – Aansprakelijkheid

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor en door anderen dan aan de Stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

#### Artikel 8 – Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de Stichting.

### **Artikel 1 - Definities**

---

- 1 *DOORZAAM*  
De Stichting DOORZAAM, verder te noemen de Stichting.
- 2 *SFU*  
Sociaal Fonds Uitzendbranche.
- 3 *Werkgever/ Uitzendorganisatie*, verder te noemen *uitzendorganisatie*  
De uitzendonderneming als bedoeld in Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
- 4 *Werknemer/ Uitzendkracht*, verder te noemen *uitzendkracht*  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
- 5 *Vergoeding*  
Door het bestuur van de Stichting wordt jaarlijks de aantallen en hoogte van de vergoeding vastgesteld ten behoeve van budgetcoaching.

### **Artikel 2 – Voorwaarden en Vaststelling vergoeding aan de uitzendorganisatie**

---

- 1 Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan een uitzendorganisatie, maximaal 15 uitzendkrachten per afdragende BV aanmelden voor budgetcoaching bij de Stichting.
- 2 Deelname aan deze regeling is voorbehouden aan de uitzendorganisatie die afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU). Er kan met de Stichting overleg gevoerd worden wanneer er gedurende het loopjaar een eventuele overschrijding wordt verwacht.
- 3 Door de uitzendorganisatie mogen geen voorwaarden, zoals een terugbetalingsregeling worden gesteld aan de uitzendkracht voor het budgetcoachingstraject.
- 4 De Stichting kan aan de deelnemende uitzendorganisaties een budgetcoachingstraject toekennen ten behoeve van de uitzendkracht. Het budgetcoachingstraject is bedoeld als bijdrage aan het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht.
- 5 De budgetcoach maakt een offerte op basis van een eerste gesprek met de uitzendkracht. Deze offerte wordt goedgekeurd door de Stichting. Het budgetcoachingstraject wordt in eerste instantie betaald door de uitzendorganisatie en vervolgens gedeclareerd bij de Stichting.
- 6 Aan uitzendorganisaties worden de coaching kosten exclusief BTW vergoed. Indien de Stichting de factuur voor de uitzendkracht vergoedt (dit is alleen na overleg met de Stichting mogelijk) wordt er inclusief BTW vergoed omdat dan de BTW niet aftrekbaar is.

### **Artikel 3 – Voorwaarden werving en selectie uitzendkrachten**

---

- 1 De uitzendkracht is werkzaam in Fase A|B of Fase 1|2|3 en is maximaal geschoold op MBO niveau 4 niveau en de uitzendkracht heeft de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt. De uitzendorganisatie levert een recente loonstrook zonder BSN (maximaal 4 weken oud) aan bij de aanmelding van de uitzendkracht.
- 2 Uitzendkrachten die langdurig verzuimen kunnen niet deelnemen aan deze regeling, ook niet als de

uitzendorganisatie een loondoorbetalingsverplichting heeft.

- 3 De uitzendkracht is vooraf geïnformeerd door de uitzendorganisatie en is gemotiveerd om het coaching traject in te gaan.
- 4 De uitzendkracht moet zich in het Nederlands voldoende kunnen uitdrukken om dit coaching traject te kunnen volgen.
- 5 De uitzendorganisatie draagt uitzendkrachten aan bij wie de financiële situatie een belemmering vormt voor optimale duurzame inzetbaarheid.

#### **Artikel 4 – Voorwaarden en vaststelling inzet Budgetcoaches**

---

- 1 Voor de coaching trajecten geldt dat dit door een door Doorzaam geselecteerde aanbieder uitgevoerd wordt.

#### **Artikel 5 – Informatieplicht**

---

- 1 De uitzendorganisaties die deelnemen aan het project zullen de Stichting naar waarheid informeren. De uitzendorganisaties en coaches dienen op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht om zelf een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.
- 2 De Stichting zal dit reglement op de website van de Stichting publiceren.

#### **Artikel 6 – Aansprakelijkheid**

---

- 1 De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor en door anderen dan aan de Stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

#### **Artikel 7 – Privacy**

---

- 1 Uitzendorganisatie en de Stichting respecteren de privacy en zullen, beiden als verantwoordelijken, zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens – een en ander conform de wet- en regelgeving waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

#### **Artikel 8 – Slotbepaling**

---

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de Stichting.

**Artikel 1 - Definities**

---

1. *Doorzaam*  
Stichting Doorzaam, verder te noemen Stichting.
2. *SFU*  
Stichting Fonds Uitzendbranche
3. *Werkgever/uitzendorganisatie*, verder te noemen *Uitzendorganisatie*  
De uitzendonderneming als bedoeld in Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
4. *Werknemer/uitzendkracht*, verder te noemen *Uitzendkracht*  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
5. *Salarisstroom*  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht gedurende de BBL of duale opleiding van de juridische entiteit die afgedragen heeft aan SFU en die gereserveerd heeft.
6. *Diplomaroute*  
Diplomaroute is een versnelde route naar het diploma, waarbij de uitzendkracht op basis van eerder opgedane praktijkkennis- en ervaring middels examens een officieel erkend MBO diploma behalen.
7. *Vergoeding*  
Door het bestuur van de Stichting, jaarlijks opnieuw vast te stellen aantal en hoogte van de vergoeding, ten behoeve van het diplomaroute voor de uitzendkracht.
8. *Het Doorzaam vergoedingenportal*  
Het portal van de Stichting ([www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl)) waar al de handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.

**Artikel 2 - Vaststelling vergoeding aan de Uitzendorganisatie**

---

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie een vergoeding toekennen ten behoeve van de diplomaroute van de uitzendkracht.
2. De vergoeding is te allen tijde exclusief BTW.
3. De Stichting hanteert twee betaalmomenten per jaar voor de diplomaroute.
4. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan een uitzendorganisatie, voor maximaal 10 vergoedingen per uitzendorganisatie interesse tonen bij de Stichting. De vergoeding is voorbehouden aan die uitzendorganisatie die afdragen aan de Stichting Fonds Uitzendbranche. Er kan met de Stichting overleg gevoerd worden ten aanzien van een eventuele overschrijding van het aantal van 10 vergoedingen, dit bij onderrealisatie van het totaal aantal door het bestuur vastgestelde vergoedingen in enig jaar.
5. De uitzendorganisatie kan in aanmerking komen voor een vergoeding voor de diplomaroute indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - De diplomaroute is ingekocht bij ROC Rivor.
  - De uitzendorganisatie verzorgt de voorselectie en checkt met ROC Rivor of de uitzendkracht aan de voorwaarden voldoet:

- De uitzendorganisatie verzorgt de aanmelding bij ROC Rivor.
  - De (deel-)facturen worden door ROC Rivor aan de uitzendorganisatie verstrekt.
  - De volledige factuur, het betaalbewijs en loonstrook van de uitzendkracht wordt door de uitzendorganisatie bij de Stichting ingediend via het vergoedingenportal. De Stichting vergoedt 100% van de gehele diplomaroute en het examentraject, exclusief eventuele herkansingen.
  - Het initiatief voor de inzet van een diplomaroute is door uitzendorganisatie en/of uitzendkracht genomen én
  - De uitzendorganisatie en de betrokken uitzendkracht zijn het inzetten van de diplomaroute in overleg overeengekomen én
  - De uitzendorganisatie meldt de diplomaroute aan in de vergoedingenportal.
6. De Stichting zal aangeven wanneer het maximaal beschikbare aantal vergoedingen in enig jaar bereikt is. Tevens zal de Stichting terstond aangeven wanneer het maximaal beschikbare aantal vergoedingen in enig jaar bereikt is. Bij overschrijding van het aantal door het bestuur vastgestelde vergoedingen zal er per uitzendorganisatie naar rato worden toegekend.
7. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien reeds via andere vergoedingsreglementen vergoeding is verstrekt of zal worden verstrekt.

### **Artikel 3 - Verplichtingen van de Uitzendorganisatie**

---

1. De uitzendorganisatie dient jaarlijks interesse te tonen voor de regeling in de vergoedingenportal.
2. De uitzendorganisatie kan tot en met 31 december van enig jaar de vergoedingen op naam zetten. Na 31 december vervallen de interesses die niet zijn benut.
3. Om aanspraak te maken op de uitbetaling van de vergoeding moet u al de stappen in het Doorzaam vergoedingenportal behorende bij de diplomaroute uitgevoerd hebben.
4. De uitzendorganisatie dient medewerking te verlenen bij een eventuele enquête onder de uitzendkrachten. Deze enquête heeft tot doel om de kwaliteit van de uitvoering van de diplomaroute te toetsen.

### **Artikel 4 - Informatieplicht**

---

- 1 De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde diplomaroutes. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren
2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten jaarlijks op de website van de Stichting publiceren.

### **Artikel 5 - Aansprakelijkheid**

---

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor en door anderen dan de Stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

### **Artikel 6 - Slotbepaling**

---

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de Stichting.

**Artikel 1 - Definities**

---

1. *Doorzaam*  
De Stichting Doorzaam, verder te noemen Stichting.
2. *SFU*  
Stichting Fonds voor de Uitzendbranche.
3. *Werkgever/uitzendorganisatie*, verder te noemen *uitzendorganisatie*  
De uitzendonderneming als bedoeld Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
4. *Uitzendkracht/ flexkracht* verder te noemen *uitzendkracht*  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 en 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
5. *Nederlands Taalbudget*  
Een budget t.w.v. €1500,00 exclusief BTW ten behoeve van het bevorderen van de Nederlandse taal van de werkende uitzendkracht.
6. *Het Doorzaam vergoedingenportal*  
Het portal van de Stichting ([www.doorzaamvergoedingenportal.nl](http://www.doorzaamvergoedingenportal.nl)) waar al de handelingen rondom de vergoedingen plaatsvinden.
7. *Loonstrook*  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht tijdens het aanvragen van het Nederlands Taalbudget.

**Artikel 2 – Vaststelling Vergoeding aan de Uitzendorganisatie**

---

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie het Nederlands Taalbudget toekennen ten behoeve van de Nederlandse taal van de uitzendkracht.
2. Na de jaarlijkse vaststelling van de vergoeding door het bestuur, kan een uitzendorganisatie een bepaald aantal Nederlands Taalbudgetten per tijdvak per uitzendorganisatie aanvragen bij de Stichting.
3. Het Nederlands Taalbudget is voorbehouden aan die uitzendorganisaties die afdragen aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).
4. De uitzendorganisatie vraagt per tijdvak het Nederlands Taalbudget aan via het vergoedingenportal van de Stichting. De Stichting beoordeelt de aanvraag op opdracht SFU en indien van toepassing ook op het projectplan.
5. In geval van groepsgewijs opleiden dient de uitzendorganisatie tevens een projectplan in bij de Stichting. Het projectplan dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
  - Aantal lessen
  - Aantal uitzendkrachten
  - De opleider of zelfstandige taaldocent
  - Beschrijving van de doelstelling en de leerdoelen van het opleidingstraject
  - Kosten van het opleidingstraject per uitzendkracht



6. Het maximum aantal aan te vragen Nederlands Taalbudgetten kan per tijdvak wisselen. De exacte details zijn terug te vinden op de website van de Stichting.
7. Bij het aanvragen committeert de uitzendorganisatie zich aan het opgegeven aantal. Wanneer de uitzendorganisatie binnen twee maanden constateert dat zij het opgegeven aantal niet behaalt, stelt zij de Stichting hiervan per email op de hoogte. Wanneer de uitzendorganisatie de Stichting hiervan niet op de hoogte stelt, en de uitzendorganisatie behaalt het aantal niet binnen de geldigheidstermijn, dan heeft de Stichting het recht dit aantal in mindering te brengen op een eventuele volgende ronde.
8. In het geval de Stichting constateert dat de behoefte aan de regeling dusdanig groot is, is zij gemachtigd om te besluiten dat een uitzendorganisatie eenmaal per kalenderjaar gebruik kan maken van de regeling.
9. Het Bestuur van de Stichting kan in enig jaar besluiten om voor (intersectorale) samenwerkingsprojecten, een deel van het Nederlands Taalbudget te reserveren (voor een bepaalde sector). Toekenning van het Nederlands Taalbudget is voor uitzendorganisaties die participeren in deze projecten. Alle uitzendorganisaties die voldoen aan de gestelde criteria mogen deelnemen. Deze vergoeding zal eenmalig worden vastgelegd in een Addendum op het reglement.

### **Artikel 3 – Voorwaarden Nederlandse Taalvoucher**

---

1. De uitzendkracht is werkzaam bij een uitzendorganisatie in Fase A|B of 1|2|3.
2. De uitzendkracht heeft geen, of een matige, beheersing van de Nederlandse taal en heeft een verdieping nodig om zijn werk veilig uit te kunnen voeren.
3. Er mogen geen voorwaarden worden gesteld aan de uitzendkracht bij een opleiding die is betaald met het Nederlands Taalbudget (bijvoorbeeld een studieregeling/ terugbetalingsregeling). Wel mag er een intentieverklaring ingezet worden waarbij de uitzendkracht zijn intentie uitspreekt zich in te zetten en de opleiding af te maken.
4. De kosten, vergoed door de Stichting, mogen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
5. Het is niet mogelijk het Nederlands Taalbudget te gebruiken voor een opleiding die de uitzendkracht sowieso aangeboden en betaald zou krijgen door de uitzendorganisatie.
6. Het is niet mogelijk het Nederlands Taalbudget in te zetten voor gemaakte opleidingskosten die liggen voor de aanvraag periode van het Nederlands Taalbudget.
7. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien reeds via andere vergoedingsregelingen vergoeding is verstrekt of zal worden verstrekt.
8. Per kalenderjaar mag er per uitzendkracht één Nederlands Taalbudget worden aangevraagd.
9. Het beschikbare budget is niet inwisselbaar voor geld en de uitzendkracht krijgt geen resttegoed aan geld.

#### **\*Vergoeding in- of exclusief BTW?**

*Aan uitzendorganisaties worden opleidingskosten **exclusief BTW vergoed**, omdat BTW voor uitzendorganisaties aftrekbaar is. Indien een uitzendkracht zelf de opleiding moet betalen, wordt er **inclusief BTW vergoed**, omdat dan de BTW niet aftrekbaar is. Het bedrag dat vergoed wordt kan nooit boven de €1500,- uitkomen.*

#### **Artikel 4 – Voorwaarden scholing**

---

1. De opleiding dient klassikaal te zijn (virtual classroom, 1-op-1 of live). Online zelfstudies komen niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Het opleidingstraject moet als doel hebben dat de uitzendkracht na afloop:
  - Zijn woordenschat heeft vergroot
  - De spreek- en luistervaardigheid heeft verbeterd
  - Verbeterde kennis heeft van beroeps/branche gerichte terminologie
  - In staat is (simpele) werkinstructies in het Nederlands t.b.v. veilig werken te kunnen begrijpen
3. De opleiding mag geen interne opleiding van de uitzendorganisatie of inlener zijn.
4. Het Nederlands Taalbudget mag niet worden ingezet voor NT2 of een inburgeringscursus.
5. Het Nederlands Taalbudget mag niet worden ingezet voor een opleiding bij eigen opleidingspartijen van de uitzendorganisatie, dan wel opleidingspartijen die op enige wijze gelieerd zijn aan de uitzendorganisatie die het Nederlands Taalbudget aanvraagt (bijvoorbeeld een zusterorganisatie).
6. De prijs van de opleiding is marktconform. De Stichting behoudt zich het recht voor om de vergoeding in te trekken mocht er niet aan deze voorwaarde voldaan zijn.

#### **Artikel 5 - Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Uitzendorganisatie**

---

1. De vastgestelde vergoedingen kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de uitzendorganisatie worden uitbetaald.
2. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vindt plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, bij vaststelling van de jaarrekening van de Stichting.
3. Het compleet en correct aanleveren van de documenten zijn een voorwaarde voor vergoeding van de gemaakte opleidingskosten. In het vergoedingenportal van de Stichting staat vermeld welke documenten noodzakelijk zijn voor vergoeding.
4. De Stichting is te allen tijde gerechtigd om het Nederlands Taalbudget in te trekken wanneer achteraf blijkt dat deze niet aan de voorwaarden voldoet.

#### **Artikel 6 – Informatieplicht**

---

1. De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde scholing. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.
2. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten op de website van de Stichting publiceren.

#### **Artikel 7 - Aansprakelijkheid**

---

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

#### **Artikel 8 - Slotbepaling**

---

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Bestuur van de Stichting.

**Artikel 1 - Definities**

---

1. *Doorzaam*  
De Stichting Doorzaam, verder te noemen Stichting.
2. *SFU*  
Stichting Fonds voor de Uitzendbranche.
3. *Werkgever/uitzendorganisatie*, verder te noemen *uitzendorganisatie*  
De uitzendonderneming als bedoeld Artikel 1 lid 2 van de cao Stichting Fonds Uitzendbranche.
4. *Uitzendkracht/ flexkracht* verder te noemen *uitzendkracht*  
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:690 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
5. *Persoonlijk Kansberoepbudget*  
Een budget t.w.v. €1.500 exclusief BTW ten behoeve van scholing van de uitzendkracht voor een zogenoemd kansrijk beroep.
6. *Kansberoep*  
De beroepen waarbij veel kans is op werk zoals aangegeven door het UWV, dan wel het beroep toegevoegd in overleg met de Stichting. Een overzicht wordt opgenomen op de website.
7. *Loonstrook*  
Overzicht waarop zichtbaar is, dat er sprake is van loonbetaling aan de uitzendkracht tijdens het aanvragen van het Persoonlijk Kansberoepbudget.

**Artikel 2 – Vaststelling Vergoeding aan de Uitzendorganisatie**

---

1. De Stichting kan aan de uitzendorganisatie Persoonlijk Kansberoepbudgetten toekennen ten behoeve van scholing van de uitzendkracht naar een kansrijk beroep.
2. De Persoonlijk Kansberoepbudgetten zijn voorbehouden aan die uitzendorganisaties die afdragen aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).
3. De uitzendorganisatie dient interesse te tonen voor het Persoonlijk Kansberoepbudget zodat de Stichting kan nagaan of de uitzendorganisatie afdraagt aan SFU. De interesse kan per e-mail ingediend worden via [info@doorzaamvergoedingenportal.nl](mailto:info@doorzaamvergoedingenportal.nl). Pas na goedkeuring van de Stichting is de toekenning van de interesse een feit en zal de Stichting de uitzendorganisatie op de hoogte stellen van de aanvraagprocedure en de benodigde informatie voor het op naam zetten van de Persoonlijk kansberoepbudgetten.
4. De uitzendorganisatie, waarbij <250 vaste medewerkers (exclusief fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 10 uitzendkrachten per BV aanmelden.
5. De uitzendorganisatie, waarbij >250 vaste medewerkers (exclusief Fase C/4 uitzendkrachten) werkzaam zijn, kunnen maximaal 20 uitzendkrachten aanmelden.
6. De uitzendorganisatie heeft een inspanningsverplichting om de uitzendkracht te plaatsen in het kansrijke beroep.

7. De Stichting heeft voor deze Persoonlijk Kansberoepbudgetten een beperkt budget beschikbaar waarbij het principe “first come, first served” geldt. De Stichting zal de uitzendorganisaties informeren wanneer het maximaal aantal aanvragen is bereikt. Tevens heeft de Stichting het recht om deze regeling tussentijds te wijzigen dan wel te beëindigen.

### Artikel 3 – Voorwaarden Persoonlijk Kansberoep Budget

---

1. De uitzendkracht is werkzaam bij een uitzendorganisatie in Fase A|B of 1|2|3 en niet (deels) ziekgemeld.
2. De uitzendkracht heeft een opleidingsniveau van maximaal MBO4.
3. De uitzendorganisatie adviseert de uitzendkracht in het maken van een keuze indien de uitzendkracht hier behoefte aan heeft.
4. Het Persoonlijk Kansberoepbudget mag voor meerdere opleidingen gebruikt worden, tot een maximum van €1.500 exclusief BTW\* mits het opleidt tot het kansberoep.
5. Er mogen geen voorwaarden worden gesteld aan de uitzendkracht bij een opleiding die is betaald d.m.v. het Persoonlijk Kansberoepbudget (bijvoorbeeld een studieregeling/ terugbetalingsregeling).
6. Het is niet mogelijk het Persoonlijk Kansberoepbudget te gebruiken voor een traject dat de uitzendkracht sowieso aangeboden en betaald zou krijgen door de uitzendorganisatie.
7. De uitzendkracht mag nog niet gestart zijn met de opleiding bij het aanvragen van het Persoonlijk Kansberoepbudget
8. De kosten, vergoed door de Stichting, mogen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
9. Het is niet mogelijk het Persoonlijk Kansberoepbudget in te zetten voor gemaakte opleidingskosten die liggen voor de uitgiftedatum van het Persoonlijk Kansberoepbudget.
10. De uitzendorganisatie komt, ten behoeve van de betreffende uitzendkracht niet in aanmerking voor vergoeding indien reeds via andere regelingen vergoeding is verstrekt of zal worden verstrekt.
11. De uitzendorganisatie vraagt dit budget niet aan voor een uitzendkracht die nog een lopend Alles-in-1 traject heeft bij de Stichting.
12. Er mag per uitzendkracht één Persoonlijk Kansberoepbudget worden aangevraagd.
13. Het Persoonlijk Kansberoepbudget is niet inwisselbaar voor geld.
14. De uitzendkracht krijgt geen resttegoed aan geld.

#### **\*Vergoeding in- of exclusief BTW?**

*Aan uitzendorganisaties worden opleidingskosten **exclusief BTW vergoed**, omdat BTW voor uitzendorganisaties aftrekbaar is. Indien een uitzendkracht zelf de opleiding moet betalen, wordt er **inclusief BTW vergoed**, omdat dan de BTW niet aftrekbaar is. Het bedrag dat vergoed wordt kan nooit boven de €1.500,- uitkomen.*

### Artikel 4 – Voorwaarden scholing

---

1. Voor opleidingsinstituten kan gebruik worden gemaakt van erkende opleiders. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn:

- a. ROC's;
  - b. Cedeo gecertificeerde opleiders;
  - c. Opleiders die lid zijn van NRTO;
  - d. Opleiders die gecertificeerde opleidingen aanbieden;
  - e. Opleiders die branche erkende opleidingen aanbieden.
2. Het Persoonlijk Kansberoepbudget mag niet worden ingezet voor een opleiding bij eigen opleidingspartijen van de uitzendorganisatie, dan wel opleidingspartijen die op enige wijze gelieerd zijn aan de uitzendorganisatie die het Persoonlijk Kansberoepbudget aanvraagt (bijvoorbeeld een zusterorganisatie).
  3. Is er twijfel over of een opleiding past binnen dit reglement neem dan contact op met de Stichting.

#### **Artikel 5 - Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Uitzendorganisatie**

---

1. De vastgestelde vergoedingen kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de uitzendorganisatie worden uitbetaald.
2. Het compleet en correct aanleveren van de documenten zijn een voorwaarde voor vergoeding van de gemaakte opleidingskosten.
3. Het Persoonlijk Kansberoepbudget heeft een geldigheid van 3 maanden na het op naam zetten.
4. De Stichting is ten allen tijde gerechtigd om een Persoonlijk Kansberoepbudget in te trekken, dan wel de vergoeding terug te vorderen, wanneer achteraf blijkt dat niet aan de voorwaarden is voldaan.

#### **Artikel 6 – Informatieplicht**

---

3. De uitzendorganisatie zal de Stichting naar waarheid informeren en alleen vergoedingen aanvragen voor daadwerkelijk uitgevoerde scholing. De uitzendorganisatie dient op verzoek aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.
4. De Stichting zal dit reglement en bijbehorende documenten op de website van de Stichting publiceren.
5. De Stichting zal steekproefsgewijs een controle uitvoeren op de resultaten van het inzetten van de Persoonlijk Kansberoepbudget. Deze controle zal plaatsvinden bij zowel de uitzendorganisatie als de uitzendkracht.

#### **Artikel 7 - Aansprakelijkheid**

---

De Stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

#### **Artikel 8 - Slotbepaling**

---

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Bestuur van de Stichting.