

VvDN CAO voor Gedetacheerden 2026-2028



Hoofdstuk 1 – Algemeen	1-2
Artikel 1 – Werkingssfeer	1
Artikel 2 – Definities	1
Artikel 3 – Duur, verlenging en beëindiging en tussentijdse...	2
Artikel 4 – Rechten en plichten voor van het aanvang dienstverband	2
Artikel 5 – Verplichtingen van de detacheringsonderneming	2
Artikel 6 – Verplichtingen van de detacheringskracht	2
Hoofdstuk 2 – Rechtspositie en flexibiliteit	3–6
Artikel 7 – Beschikbaarheid en exclusiviteit	3
Artikel 8 – Inroosteren	3
Artikel 9 – Oproeptermijn en oproepregels	3
Artikel 10 – Kwartaal-/jaarurennorm, of norm over een andere periode	3
Artikel 11 – Tijd-voor-tijd	3
Artikel 12 – Tijdverantwoording	4
Artikel 13 – Aangaan arbeidsovereenkomst	4
Artikel 14 – Rechtspositie	4–6
Artikel 15 – Opvolgend werkgeverschap	6–8
Artikel 16 – Proeftijd	8
Artikel 17 – Arbeidsduur en arbeidstijden	8
Artikel 18 – Einde van de arbeidsovereenkomst	8-9
Hoofdstuk 3 – Aan het werk	9
Artikel 19 – Verantwoordelijkheid detacheringsonderneming	9
Artikel 20 – Recht op hulpmiddelen	9
Hoofdstuk 4 – Beloning	9–24
Artikel 20a – Inwerkingtreding hoofdstuk beloning	9-10
Artikel 21 – Gelijkwaardige beloning	10-11
Artikel 22 – Toepassing art. 8 lid 1 Waadi	11-12
Artikel 23 – Vaststellen beloning en bevestiging detacheringskracht	12-13
Artikel 23a – Eigen arbeidsvoorwaardenregeling	13
Artikel 24 – Vaststelling beloning niet-indeelbare detacheringskracht	14
Artikel 25 – Inschaling	14-15
Artikel 26 – Vaststellen van het uurloon	15
Artikel 27 – Periodieken	16
Artikel 28 – Grondslag toepassing gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden	16
Artikel 29 – Arbeidsongeschiktheid	16-17
Artikel 30 – Feestdagen	17–18

Artikel 31 – Vakantiedagen	18
Artikel 32 – Vakantiebijslag	18
Artikel 33 – Bepalen waarde (verlof)dag	19
Artikel 34 – Duurzaam werken en leven	19
Artikel 34a – Aanvullende sociale regelingen /verzekeringen	19
Artikel 35 – Brutovergoedingen	19
Artikel 36 – Toepassing uitvoeringsregels	20
Artikel 36a – Overgangsrecht	20
Artikel 37 – Uitrui van arbeidsvoorwaarden	20-21
Artikel 38a – Periode zonder detachering en arbeidsvoorwaardenregeling...	21
Artikel 38 – Afrekenen arbeidsvoorwaarden na het eindigen van....	21
Artikel 39 – Loondoorbetaling in de periode zonder detachering	21-22
Artikel 40 – Opbouw vakantiebijslag/dagen zonder detachering....	22
Artikel 41 – Arbeidsongeschiktheid zonder detachering...	22
Artikel 42 – Regeling onwerkbaar weer	22-23
Artikel 43 – Passende arbeid na wegvallen arbeid	23-24
Artikel 44 – Beloning bij nieuwe detachering	24
Hoofdstuk 5 – Pensioen en zwaarwerkregeling	24–25
Artikel 44a – Inwerkingtreding pensioen	24
Artikel 45 – Pensioen	24
Artikel 46 – Pensioen en gelijkwaardigheid	24-25
Artikel 47 – Zwaarwerkregeling in Bouw & Infra...	25
Hoofdstuk 6 – Bijzondere groepen	25–30
Artikel 47a – AOW-gerechtigde detacheringskrachten	25-26
Artikel 48 – Buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)...	26
Artikel 49 – Niet-permanent woonachtig in NL, huisvesting, vervoer....	26–28
Artikel 50 – Verrekenen van boetes	28
Artikel 51 – Inhoudingen op het loon	29
Artikel 52 – Inkomensgarantie	29-30
Hoofdstuk 7 – Overig	30-32
Artikel 53 – Faciliteiten voor werknemersorganisaties	30
Artikel 54 – SFU	31
Artikel 55 – Private aanvulling WW/WGA	31
Artikel 56 – Behandeling klachten en/of geschillen	31
Artikel 57 – Fusiegedragsregels	31
Artikel 58 – Naleving	32
Artikel 59 – Dispensatie	32

Artikel 60 – Buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)....	32
Artikel 61 – Wijzigingen	32
Bijlagen	33–36
Bijlage I – Loonstrook	33
Bijlage II – Pensioen (volgt later)	33
Bijlage III – Functie-indeling en functieniveau	33
Bijlage IV – Huisvestingsnormen	33–34
Bijlage V – Prijskwaliteitssysteem (PKS) huisvesting	34–36



Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze cao geldt voor werkgevers die als lid zijn aangesloten bij de Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN). De cao is van toepassing op elke detachering niet zijnde een terbeschikkingstelling op basis van een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, behoudens dispensatie op grond van artikel 59 van de cao.*
2. -
3. -
4. -
5. -

* In de cao worden personen te allen tijde aangeduid in de mannelijke vorm. Dit is slechts een stylistische keuze.

Artikel 2 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. **cao-partijen**: partijen bij de CAO voor *Detacheringskrachten*, te weten de VvDN en LBV;
- b. **de cao**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen;
- c. **basisloon**: het periodeloan in de schaal bij de opdrachtgever, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren etc.;
- d. **beloning**: het totaal aan arbeidsvoorwaarden van toepassing op de detacheringskracht op grond van deze cao;
- e. **gebruikelijke loon**: het totaal aan loon waaronder het basisloon vermeerderd met alle loonelementen en vergoedingen die structureel worden uitgekeerd en die intrinsiek samenhangen met de werkzaamheden van de detacheringskracht. Hieronder vallen geen kostenvergoedingen en geen loonelementen die voorwaardelijk zijn (zoals een winstuitkering);
- f. **gelijkwaardige beloning**: de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21 (gelijkwaardige beloning) van deze cao;
- g. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk arbeid is verricht, ongeacht hoeveel uren er gewerkt zijn. Ook tellen weken mee waarin de detacheringskracht doorbetaalde vakantie geniet, ongeacht hoeveel vakantie-uren zijn opgenomen;
- h. **detacheringsopdracht**: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de detacheringsonderneming, betreffende de detachering van een detacheringskracht aan de opdrachtgever;
- i. **opdrachtgever**: degene aan wie een detacheringskracht ter beschikking wordt gesteld door de detacheringsonderneming;
- j. **schriftelijk**: op schrift gesteld dan wel digitaal - langs elektronische weg - ter beschikking gesteld. Als informatie via een elektronische omgeving wordt verstrekt, moeten de daarop ter beschikking gestelde documenten door de detacheringskracht kunnen worden gedownload. De detacheringskracht moet minimaal één maand van tevoren worden geïnformeerd wanneer deze elektronische omgeving wordt afgesloten of de daarop ter beschikking gestelde documenten worden verwijderd;
- k. **detachering**: de terbeschikkingstelling van de detacheringskracht bij de opdrachtgever;
- l. **beding**: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en voor zover het nadrukkelijk is opgenomen in de (collectieve) arbeidsovereenkomst;
- m. **detacheringskracht**: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW door de detacheringsonderneming wordt gedetacheerd bij een opdrachtgever, waar hij onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaamheden verricht;
- n. **detacheringsonderneming**: degene die een detacheringskracht ter beschikking stelt van een opdrachtgever;
- o. **arbeidsovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de detacheringskracht door de detacheringsonderneming op basis van een detacheringsopdracht gedetacheerd wordt naar de opdrachtgever om daar werkzaamheden te verrichten onder zijn leiding en toezicht;
- p. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen	
1.	De cao heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028.
2.	Als geen van de cao-partijen de bepalingen uit de cao bij aangetekend schrijven voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, worden deze bepalingen voor de duur van één jaar verlengd.
3.	Partijen spreken af slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden.

Artikel 4 Rechten en plichten voor aanvang van het dienstverband	
1.	-
2.	-
3.	Voor aanvang van het dienstverband verstrekt de kandidaat de gevraagde inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden. Onder gevraagde informatie wordt mede begrepen informatie over opleidingen, werkervaring en competenties bij de vorige opdrachtgever(s), in verband met het kunnen uitvoeren van de inschaling bij de opdrachtgever als bedoeld in artikel 25.
4.	Als uit de informatie blijkt dat de detacheringsonderneming als opvolgend werkgever, als bedoeld in artikel 15, zou kunnen worden beschouwd, verstrekt de kandidaat op verzoek inlichtingen over de aan hem uitbetaalde transitievergoeding en mag de detacheringsonderneming vóór de aanvang van het dienstverband het aanbod tot een dienstverband intrekken.

Artikel 5 Verplichtingen van de detacheringsonderneming	
1.	De detacheringsonderneming wijst iedere vorm van discriminatie af.
2.	Vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst verstrekt de detacheringsonderneming aan de detacheringkracht schriftelijk een exemplaar van de cao.
3.	De bepalingen van de cao zijn, met uitzondering van artikel 20a, zogenaamde minimumbepalingen. Afwijking van de cao en de bijlagen is alleen toegestaan als dit in het voordeel van de detacheringkracht is.
4.	Op verzoek van de detacheringkracht verstrekt de detacheringsonderneming een opgave van het aantal met de detacheringkracht aangegane arbeidsovereenkomsten en de data van aanvang en einde daarvan. Uit deze opgave blijkt tevens welke werkzaamheden de detacheringkracht heeft verricht en bij welke opdrachtgever(s) hij heeft gewerkt. De gegevens worden verstrekt zolang de detacheringsonderneming over deze gegevens mag beschikken volgens de termijnen die uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) volgen.

Artikel 6 Verplichtingen van de detacheringkracht	
1.	De detacheringkracht verricht op grond van de arbeidsovereenkomst met de detacheringsonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.
2.	De detacheringkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de detacheringsonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
3.	Als de detacheringkracht zich ongewenst gedraagt, procedures of redelijke voorschriften overtreedt, kan de detacheringsonderneming één of meerdere van de volgende sancties opleggen:
a.	waarschuwing
b.	schorsing, eventueel zonder behoud van loon; en/of
c.	ontslag (zo nodig op staande voet).

Hoofdstuk 2 Rechtspositie en flexibiliteit

Artikel 7 Beschikbaarheid en exclusiviteit

1.	De detacheringsskracht is vrij om elders werk te aanvaarden, tenzij de detacheringsskracht met de detacheringsonderneming heeft afgesproken om te werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.
2.	De detacheringsskracht met een arbeidsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting (zoals bedoeld in artikel 39 van deze cao) kan zijn bij aanvang van de arbeidsovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de detacheringsonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de detacheringsonderneming om de detacheringsskracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt te kunnen detacheren. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van de (het aantal) dag(en), het (de) tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

Artikel 8 Inroosteren

Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen, dan wordt de detacheringsskracht voor het inroosteren in de gelegenheid gesteld zijn beschikbaarheid op te geven. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan slechts met instemming van de detacheringsskracht worden veranderd. De detacheringsskracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.

Artikel 9 Oproeptermijn en oproepregels

1.	Als voor de werknemer bij de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie uitoefent als de detacheringsskracht een kortere oproeptermijn geldt dan de wettelijke termijn van vier dagen, dan mag de detacheringsonderneming ook deze kortere termijn toepassen.
2.	Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de detacheringsonderneming de detacheringsskracht hierover.

Artikel 10 Kwartaal-, jaarurennorm of norm over een andere periode

1.	Wanneer bij de opdrachtgever voor de werknemer die een gelijk(waardig)e functie als de detacheringsskracht vervult een jaar- of kwartaalurennorm geldt, dan wel een norm over een andere periode die meerdere uitbetalingstermijnen omvat, dan mag de detacheringsonderneming deze ook toepassen voor de detacheringsskracht. Hiermee wordt invulling gegeven aan artikel 11 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2.	Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de detacheringsonderneming de detacheringsskracht hierover.

Artikel 11 Tijd-voor-tijd

1.	De detacheringsonderneming kan op vergelijkbare wijze gebruikmaken van de tijd-voor-tijdregeling die de opdrachtgever kent voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult als de detacheringsskracht. Hiermee wordt invulling gegeven aan artikel 13a lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een eventueel aan het einde van de detacheringssopdracht openstaand saldo van meer of minder uren wordt na het einde van de detacheringssopdracht afgerekend.
2.	Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de detacheringsonderneming de detacheringsskracht hierover.

Artikel 12 Tijdverantwoording	
1.	De detachingsonderneming informeert de detachingskracht over de wijze van verantwoording van de gewerkte uren. Deze tijdverantwoording bevat het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren en wordt schriftelijk vastgelegd.
2.	De tijdverantwoording wordt naar waarheid ingevuld. De detachingskracht heeft inzage in de oorspronkelijke tijdverantwoording en ontvangt op verzoek een afschrift daarvan.
3.	Bij een geschil over de tijdverantwoording, ligt de bewijslast over het aantal gewerkte uren bij de detachingsonderneming.

Artikel 13 Aangaan van de arbeidsovereenkomst	
1.	Bij de arbeidsovereenkomst maken de detachingsonderneming en de detachingskracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariering en de vorm van de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de cao.
2.	De arbeidsovereenkomst gaat in op het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen tijdstip.
3.	-

Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd.

Artikel 14 Rechtspositie	
1.	a. Zodra de detachingskracht in meer dan 52 weken voor dezelfde detachingsonderneming heeft gewerkt, is artikel 7:668a BW van toepassing.
	b. In de sub a genoemde periode van 52 weken is de detachingskracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
	c. -
	d. De arbeidsovereenkomst volgend binnen een maand op een eerdere arbeidsovereenkomst bij dezelfde detachingsonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan in de periode als bedoeld onder sub a van dit lid alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.
2.	a. De periode als bedoeld in artikel 7:668a BW vangt aan zodra de arbeidsovereenkomst na voltooiing van de periode als bedoeld onder sub a van het vorige lid wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van de periode als bedoeld onder sub a van het vorige lid een nieuwe arbeidsovereenkomst met dezelfde detachingsonderneming wordt aangegaan.
	b. De periode als bedoeld in artikel 7:668a BW duurt maximaal drie jaar en in deze periode kunnen maximaal zes arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen.
	c. In de periode als bedoeld in artikel 7:668a BW is de detachingskracht steeds werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
	d. De periode van drie jaar en het aantal van zes arbeidsovereenkomsten worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten, dan begint de telling als bedoeld in het eerste lid opnieuw.
3.	a. De detachingskracht is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na voltooiing van de periode of het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in het tweede lid, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van de periode als bedoeld in het tweede lid een nieuwe arbeidsovereenkomst met dezelfde detachingsonderneming wordt aangegaan.
	b. -
	c. Als de detachingskracht na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de detachingskracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling als bedoeld in het eerste lid opnieuw.

4.	De telling van de periodes of het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in leden 1 en 2 van dit artikel gaat door als de detachingskracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere detachingsonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe detachingsonderneming aan de hand van de sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de detachingskracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
5.	De detachingskracht en detachingsonderneming kunnen ten gunste van de detachingskracht afwijken van de tellingen zoals omschreven in dit artikel.

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt artikel 14 vervangen door het volgende artikel.

Artikel 14 Rechtspositie

1.	-
2.	a. Zodra de detachingskracht in meer dan 52 weken voor dezelfde detachingsonderneming heeft gewerkt, zijn de artikelen 7:691 lid 8 BW en 7:668a BW van toepassing. Voor de telling van 52 gewerkte weken tellen niet alleen gewerkte weken mee, maar ook doorbetaalde vakantieweken.
	b. In deze periode van 52 gewerkte weken is de detachingskracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
	c. -
	d. De arbeidsovereenkomst volgend binnen een maand op een eerdere arbeidsovereenkomst bij dezelfde detachingsonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan in de periode als bedoeld onder a alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.
3.	a. De periode als bedoeld in artikel 7:668a BW en artikel 7:691 lid 8 BW duurt twee jaar.
	b. In de periode als bedoeld onder a kunnen overeenkomstig artikel 7:668a BW en artikel 7:691 lid 8 maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen.
4.	Nadat de periode of het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a BW en artikel 7:691 lid 8 BW is verstreken is de detachingskracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5.	De telling van de periodes of het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in leden 2 en 3 van dit artikel gaat door als de detachingskracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere detachingsonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe detachingsonderneming aan de hand van de sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de detachingskracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
Tussenpoos	
6.	De wettelijke tussenpoos van 60 maanden als bedoeld in artikel 7:668a BW en artikel 7:691 BW is onverkort van toepassing, evenals de verkorte tussenpoos voor de in deze artikelen genoemde uitzonderingsgevallen.
Uitzondering detachingskracht in beroepsbegeleidende leerweg en minderjarige detachingskracht	
7.	De detachingskracht die:
	a. een arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs; of
	b. een arbeidsovereenkomst heeft, de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt en een gemiddelde arbeidsomvang heeft van maximaal twaalf uur per week;
	blijft in afwijking van het bepaalde in lid 2 werkzaam in de periode zoals bedoeld in dit lid en de duur van 52 gewerkte weken wordt verlengd voor zolang de detachingskracht onder sub a of b van dit artikellid valt.
8.	Zodra de detachingskracht niet langer onder lid 7 sub a of b valt, geldt het volgende:
	a. als het aantal gewerkte weken in de periode zoals bedoeld in lid 2 op dat moment minder dan 52 weken bedraagt, wordt de telling binnen zoals bedoeld in dit lid voortgezet.
	b. als het aantal gewerkte weken in de periode zoals bedoeld in lid 2 op dat moment 52 weken of meer bedraagt, start de detachingskracht aan het begin van de periode als bedoeld in lid 3.

9.	Als de detachingskracht op het moment dat hij in de periode zoals bedoeld in lid 3 werkzaam is onder lid 7 sub a of b valt, dan stopt de telling voor zoals bedoeld in dit lid. De telling loopt weer door zodra de detachingskracht niet langer onder lid 7 sub a of b valt.
<i>Uitzondering AOW-gerechtigde detachingskracht</i>	
10.	De AOW-gerechtigde <i>detachingskracht</i> is de <i>detachingskracht</i> die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of heeft bereikt.
11.	Voor de AOW-gerechtigde <i>detachingskracht</i> geldt in afwijking van lid 3 dat de periode zoals bedoeld in dit lid 3 sub a vier jaar duurt, gedurende welke periode maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen.
12.	Als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde detachingskracht binnen 60 maanden na deze beëindiging weer voor de detachingsonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald:
a.	Als de AOW-gerechtigde detachingskracht in de periode zoals bedoeld in lid 2 zat, wordt de telling binnen deze periode voortgezet.
b.	Als de AOW-gerechtigde detachingskracht in de periode zoals bedoeld in lid 3 of lid 4 zat, start hij aan het begin van de periode zoals bedoeld in lid 3 en start de telling van deze periode opnieuw.
13.	Is er sprake van opvolgend werkgeverschap en zet de AOW-gerechtigde detachingskracht zijn werkzaamheden via de detachingsonderneming voort, dan wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald:
a.	Wanneer de AOW-gerechtigde detachingskracht na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen relevant arbeidsverleden heeft opgebouwd, start hij aan het begin van periode zoals bedoeld in lid 2.
b.	Wanneer het door de AOW-gerechtigde detachingskracht na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd opgebouwde relevante arbeidsverleden minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt dit arbeidsverleden ingepast in de periode als bedoeld in lid 2, waarna de telling binnen deze periode wordt voortgezet.
c.	Wanneer het door de AOW-gerechtigde detachingskracht na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd opgebouwde relevante arbeidsverleden 52 of meer gewerkte weken bedraagt, dan start de AOW-gerechtigde detachingskracht aan het begin van de periode zoals bedoeld in lid 3.
	Voor de betekenis van relevant arbeidsverleden wordt verwezen naar artikel 15 lid 1 (opvolgend werkgeverschap).
<i>Wettelijk overgangsrecht</i>	
<i>Tussenpoos</i>	
14.	De voor de datum van inwerkingtreding van dit artikel geldende onderbrekingstermijn van zes maanden blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor deze datum zijn aangegaan. Voor arbeidsovereenkomsten die op of na de datum van inwerkingtreding van dit artikel zijn aangegaan, geldt de nieuwe tussenpoos als bedoeld in lid 6 van dit artikel. Een en ander overeenkomstig het wettelijke overgangsrecht.
<i>De periode als bedoeld in artikel 7:668a BW en artikel 7:691 lid 8 BW</i>	
15.	a. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals bedoeld in lid 3 die is aangegaan voor de datum van inwerkingtreding van dit artikel blijft de voor deze datum geldende termijn van drie jaar gelden.
b.	De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in dit geval van rechtswege op de overeengekomen einddatum, tenzij eerder de (voormalige) termijn van drie jaar wordt overschreden. In dat geval gaat de detachingskracht op dat moment automatisch over naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
c.	Voor de eerstvolgende nieuwe arbeidsovereenkomst geldt het nieuwe regime als bepaald in dit artikel en geldt de nieuwe termijn van twee jaar.

Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd.

Artikel 15 Opvolgend werkgeverschap

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de detachingskracht achtereenvolgens - binnen een periode van zes maanden - in dienst is bij verschillende werkgevers die

	redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
2.	Bij het bepalen van de rechtspositie wordt met het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de detachingskracht, rekening gehouden bij de toepassing van artikel 14. Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de detachingskracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
3.	Als de detachingskracht overgaat naar een andere detachingsonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 2 de rechtspositie van de detachingskracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige detachingsonderneming. Ook stelt de nieuwe detachingsonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.
4.	Als de detachingskracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de detachingskracht in geval van opvolgend werkgeverschap als volgt bepaald:
*	als het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in de periode als bedoeld in artikel 14 lid 1;
*	als het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan start de detachingskracht bij het van begin de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 2.
	Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan:
*	de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
*	de onverwijld opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
*	de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
*	de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd
*	het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de detachingskracht
*	de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.
	Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:
*	de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
*	de opzegging door de detachingskracht.
5.	Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de detachingskracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt artikel 15 vervangen door het volgende artikel.

Artikel 15 Opvolgend werkgeverschap

1.	Bij het bepalen van de rechtspositie van de detachingskracht ingeval van opvolgend werkgeverschap wordt met het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de detachingskracht, rekening gehouden bij de toepassing van artikel 14. Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de detachingskracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
2.	Als de detachingskracht (nagenoeg) aansluitend overgaat naar een andere detachingsonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 1 de rechtspositie van de detachingskracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige detachingsonderneming. De nieuwe detachingsonderneming stelt op het moment van overgang de beloning vast op basis van de eerdere inschaling van de detachingskracht. Daarbij wordt eveneens rekening gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.
3.	Als de detachingskracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de detachingskracht in geval van opvolgend werkgeverschap als volgt bepaald:

	*	als het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in de periode als bedoeld in artikel 14 lid 2;
	*	als het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het gedeelte van het relevante arbeidsverleden dat de 52 gewerkte weken overschrijdt ingepast vanaf het begin van de periode als bedoeld in artikel 14 lid 3. Het relevante arbeidsverleden dat wordt ingepast, wordt daarbij als één overeenkomst gezien voor de telling van het aantal contracten.
		Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan:
	*	de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
	*	de onverwijld opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
	*	de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
	*	de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd
	*	het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de detachingskracht
	*	de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.
		Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:
	*	de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
	*	de opzegging door de detachingskracht.
4.		Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de detachingskracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Artikel 16 Proeftijd

1.	In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen een proeftijdbeding worden opgenomen als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode langer dan zes maanden. Hierbij gelden de wettelijke termijnen.
2.	Wanneer na een onderbreking van één jaar of minder een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen. Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is wel mogelijk, wanneer voor de te verrichten werkzaamheden duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Artikel 17 Arbeidsduur en arbeidstijden

1.	De detachingsonderneming maakt afspraken met de detachingskracht over het aantal te werken uren per dag/week/periode.
2.	De arbeids-, pauze- en rusttijden van de detachingskracht zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet zijn gelijk aan die bij de opdrachtgever.
3.	In overleg met de opdrachtgever en detachingsonderneming, is het de detachingskracht toegestaan af te wijken van de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduur en/of arbeidstijden. Dit kan bij aanvang van de arbeidsovereenkomst, dan wel gedurende de arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
4.	Hierbij geldt dat:
a.	de afwijking niet de voor de opdrachtgever uiterste grenzen van de wet en/of cao van de opdrachtgever (voor zover deze ruimer is) overschrijdt;
b.	de pauze- en rusttijden voor de detachingskracht niet korter zijn dan bij de opdrachtgever.

Artikel 18 Einde van de arbeidsovereenkomst

1.	-
2.	-
3.	-
4.	De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan altijd door de detachingskracht en de detachingsonderneming tegen de eerstvolgende werkdag tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn*, tenzij dit schriftelijk en uitdrukkelijk is uitgesloten

	bij de arbeidsovereenkomst. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter is dan de wettelijke opzegtermijn, dan is tussentijdse opzegging in geen geval mogelijk.
5.	-
6.	De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd tegen de eerste volgende werkdag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	
7.	De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de detachingskracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de arbeidsovereenkomst.
Transitievergoeding	
8.	Ten aanzien van de transitievergoeding geldt het volgende.
a.	Indien en voor zover de detachingskracht overeenkomstig artikel 7:673 BW recht heeft op een transitievergoeding en de detachingsonderneming deze transitievergoeding niet of niet volledig heeft betaald, kan de detachingskracht betaling van de transitievergoeding vorderen. Dit dient hij te doen binnen twaalf maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.
b.	Indien de detachingskracht binnen die periode van twaalf maanden wordt geconfronteerd met de wettelijke vervalltermijn van drie maanden (artikel 7:686a lid 4 BW), heeft de detachingskracht tot twaalf maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd aanspraak op een vergoeding gelijk aan het bedrag van die transitievergoeding, waar hij recht op had gehad als hij zijn vordering wel binnen de wettelijke vervalltermijn had ingesteld.
* Zoals bedoeld in artikel 7:672 BW.	

Hoofdstuk 3 Aan het werk

Artikel 19 Verantwoordelijkheid detachingsonderneming

- De detachingsonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat laatstgenoemde de detachingskracht op dezelfde zorgvuldige wijze behandelt als zijn eigen werknemers en de opdrachtgever passende maatregelen treft ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn.
- De detachingsonderneming is verplicht om de detachingskracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 20 Recht op hulpmiddelen

De detachingsonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever voor zijn eigen personeel functie-gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de detachingskracht, indien deze voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) bij de opdrachtgever vereist zijn.

Hoofdstuk 4 Beloning

Artikel 20a Inwerkingtreding hoofdstuk beloning

- De arbeidsvoorwaarden van de detachingskracht worden per 1 januari 2026 vervangen door de uit dit hoofdstuk voortvloeiende arbeidsvoorwaarden die vanaf dat moment gaan gelden en betrekking hebben op de periode na 1 januari 2026.
- In geval van (vier)wekelijkse verloning kunnen de wijzigingen als gevolg van dit hoofdstuk per 29 december 2025 (de maandag van de eerste week van 2026) worden doorgevoerd als ware het 1 januari 2026.
- =
- =
- =

6.	=
7.	Dit artikel heeft in afwijking van artikel 5 lid 3 een standaard karakter.

Paragraaf 1 Beloning

Artikel 21 Gelijkwaardige beloning

1. Voor elke detacheringsoopdracht heeft de detacheringkracht recht op gelijkwaardige beloning.

Gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden

2. Gelijkwaardige beloning betekent dat het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de detacheringkracht tenminste gelijkwaardig moet zijn aan het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie. Het gaat dan om de volgende arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever:

a. het loon en overige vergoedingen;

b. de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

Gelijkwaardige niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

3. De detacheringkracht heeft met betrekking het totaal van de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden, zijnde de niet in lid 2 genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden, eveneens recht op ten minste gelijkwaardige beloning ten opzichte van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie.

Gelijkwaardige essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

4. Het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de detacheringkracht als bedoeld in lid 2 en lid 3 van dit artikel, moet ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met dezelfde of een vergelijkbare functie. Als een arbeidsvoorwaarde is uitgedrukt in een bedrag, wordt het bedrag als bruto waarde gezien.

5. Als de bij de opdrachtgever gedetacheerde detacheringkracht vervolgens gedetacheerd wordt bij een andere onderneming, dan wordt de gelijkwaardige beloning vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in dienst van die onderneming, waar de detacheringkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

6. De detacheringkracht kan door toepassing van de cao bepaalde voordelen en zekerheden genieten die de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie niet heeft. De waarde van deze voordelen en zekerheden mag niet teniet worden gedaan in de totale gelijkwaardige beloning waardoor de waarde van deze voordelen en zekerheden minder wordt of komt te vervallen.

Toelichting essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

Een detacheringkracht heeft recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dat houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van de detacheringkracht minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht. Dit betekent niet dat alle arbeidsvoorwaarden in de praktijk precies hetzelfde moeten zijn, maar dat de detacheringkracht alles bij elkaar opgeteld wel hetzelfde moet krijgen.

De detacheringsonderneming kan er binnen de doelstellingen van gelijkwaardige beloning voor kiezen om sommige arbeidsvoorwaarden hetzelfde toe te passen en andere arbeidsvoorwaarden op een gelijkwaardige manier. Wanneer een essentiële arbeidsvoorwaarde (als bedoeld in artikel 21 lid 2) voor de detacheringkracht anders wordt toegepast dan bij de opdrachtgever, dan moet een eventueel nadeel door middel van een andere essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd. Dit nadeel mag niet door middel van een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd.

Alleen een nadeel door het anders toepassen van een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde kan door middel van een essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd.

Voorbeeld:

Wanneer de werknemer bij de opdrachtgever in een gelijk(waardig)e functie een vakantiebijslag van 10% ontvangt, kan aan de detachingskracht een vakantiebijslag van 8% worden toegekend, mits de resterende 2% op een andere manier binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd. De resterende 2% kan bijvoorbeeld in het loon worden gecompenseerd.

De gelijkwaardigheid wordt op twee manieren getoetst:

- Het totaal pakket aan essentiële arbeidsvoorwaarden moet tenminste gelijkwaardig zijn; en
- het totaal pakket van essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden moet tenminste gelijkwaardig zijn.

Toelichting lid 5

Het kan voorkomen dat de detachingskracht wordt ingeleend en vervolgens door de opdrachtgever wordt doorgeleend aan een andere opdrachtgever. In dat geval moet voor de vaststelling van de gelijkwaardige beloning worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemer in dienst van deze laatste opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie heeft als de detachingskracht.

Toelichting lid 6

De toepassing van de cao kan ertoe leiden dat de detachingskracht bepaalde voordelen en zekerheden geniet die de werknemer in dienst van de opdrachtgever niet heeft. Hiermee moet bij het toepassen van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden rekening worden gehouden en deze voordelen en zekerheden mogen niet worden tenietgedaan. Denk bijvoorbeeld aan de regels rondom inschaling uit artikel 25. Toepassing van deze regels kan ertoe leiden dat de detachingskracht hoger wordt ingeschaald dan de werknemer die bij de opdrachtgever start in een gelijk(waardig)e functie. Wanneer deze situatie zich voordoet, moet met de waarde van dit voordeel rekening worden gehouden bij de toekenning van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Het voordeel dat de detachingskracht hierdoor krijgt, mag niet minder worden of worden tenietgedaan.

Voorbeeld:

De werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie start onderaan de schaal en verdient € 19,- bruto per uur. De detachingsonderneming moet op grond van artikel 25 rekening houden met het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht. De detachingskracht krijgt hierdoor € 20,10 bruto per uur. De extra € 1,10 bruto die de detachingskracht ontvangt, mag niet minder worden of teniet worden gedaan.

Artikel 22 Toepassing artikel 8 lid 1 Waadi

1.	In afwijking van artikel 21 kan de detachingsonderneming er per opdrachtgever bij wie een of meerdere detachingskrachten gedetacheerd worden, voor kiezen overeenkomstig artikel 8 lid 1 Waadi dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen zoals deze gelden voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult.
2.	Als de detachingsonderneming ervoor kiest overeenkomstig lid 1 dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen, dan zijn de paragrafen 2 tot en met 6 van hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5 onverkort van toepassing, met uitzondering van de artikelen 28 en 36.
3.	Als de bij de opdrachtgever gedetacheerde detachingskracht vervolgens gedetacheerd wordt bij een andere onderneming, dan wordt de gelijke beloning als bedoeld in lid 1 vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in dienst van die onderneming, waar de detachingskracht onder leiding en toezicht werkzaam is.
4.	De detachingskracht kan door toepassing van de cao bepaalde voordelen en zekerheden genieten die de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie niet heeft. Deze voordelen en zekerheden mogen niet minder worden of teniet worden gedaan door dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever toe te passen.

Toelichting lid 3

Het kan voorkomen dat de detachingskracht wordt ingeleend en vervolgens door de opdrachtgever wordt doorgeleend aan een andere opdrachtgever. In dat geval moet voor de vaststelling van de gelijke beloning worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemer in dienst van deze laatste opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie heeft als de detachingskracht.

Toelichting lid 4

De toepassing van de cao kan ertoe leiden dat de detachingskracht bepaalde voordelen of zekerheden geniet die de werknemer in dienst van de opdrachtgever niet heeft. Denk bijvoorbeeld aan de regels rondom inschaling uit artikel 25. Toepassing van deze regels kan ertoe leiden dat de detachingskracht hoger wordt ingeschaald dan de werknemer die bij de opdrachtgever start in een gelijk(waardig)e functie. Wanneer deze situatie zich voordoet, dan mag het voordeel dat de detachingskracht hier krijgt, niet minder worden of teniet worden gedaan door dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever toe te passen en deze voordelen en zekerheden dus niet toe te passen.

Voorbeeld:

De werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie start onderaan de schaal en verdient € 19,- bruto per uur. De detachingsonderneming moet op grond van artikel 25 in dit geval rekening houden met het relevante arbeidsverleden van de detachingskracht. De detachingskracht krijgt hierdoor € 20,10 bruto per uur, ongeacht dat de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie slechts € 19,- bruto ontvangt.

Paragraaf 2 Uitvoeringsregels beloning

Artikel 23 Vaststellen beloning en bevestiging detachingskracht

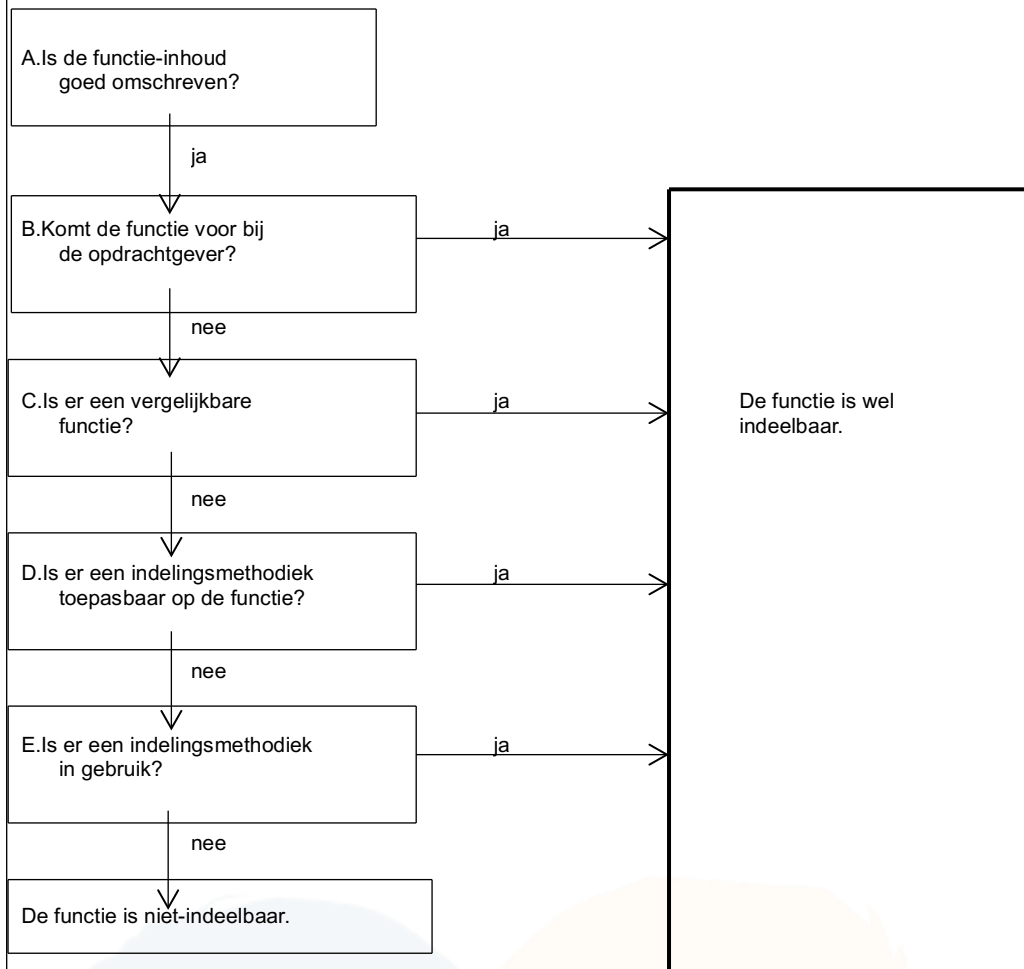
1.	Voor het vaststellen van de beloning van de detachingskracht wordt uitgegaan van de waarde van elke arbeidsvoorwaarde bij de opdrachtgever. Als deze waarde bij de opdrachtgever is uitgedrukt in een bedrag, dan wordt dit bedrag voor de vergelijking als bruto waarde gezien.
2.	De detachingsonderneming stelt de beloning van de detachingskracht vast op basis van de informatie die de opdrachtgever op grond van artikel 12a Waadi aan de detachingsonderneming verstrekt. De detachingsonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de beloning van de detachingskracht correct wordt vastgesteld.
3.	Bij iedere detachering is de detachingsonderneming verplicht het volgende schriftelijk aan de detachingskracht te bevestigen.
	a. de verwachte ingangsdatum van de detachering;
	b. de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en het werkadres;
	c. de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
	d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling van de opdrachtgever indien beschikbaar;
	e. de overeengekomen arbeidsduur;
	f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de detachering;
	g. de cao/beloningsregeling;
	h. het bruto (uur)loon;
	i. de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.
4.	Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de detachering is de detachingsonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de detachingskracht te bevestigen.

5.	Op verzoek van de detachingskracht, overlegt de detachingsonderneming de van de opdrachtgever ontvangen informatie met betrekking tot in diens organisatie toepasselijke arbeidsvoorwaardenregeling(en) en een toelichting op hoe de gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaarden voor de detachingskracht werkzaam bij die opdrachtgever zijn vormgegeven.
----	--

Artikel 23a Eigen arbeidsvoorwaardenregeling	
1.	In de uitwerking van gelijkwaardige beloning als bedoeld in artikel 21 kan de detachingsonderneming met inachtneming van het onderhavige artikel een arbeidsvoorwaardenregeling met een gegarandeerd minimum aan arbeidsvoorwaarden hanteren, ongeacht waar de detachingskracht werkzaam is.
<i>Gelijkwaardige beloning</i>	
2.	De inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling moet in beginsel een gelijkwaardig alternatief bieden voor de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgevers waar door de detachingsonderneming detachingskrachten worden gedetacheerd.
3.	Als het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie beter is dan de arbeidsvoorwaardenregeling van de detachingsonderneming, dan compenseert de detachingsonderneming dit met een projecttoeslag voor de duur van de detachering van de detachingskracht bij de desbetreffende opdrachtgever.
4.	Als het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie minder is dan de eigen arbeidsvoorwaardenregeling van de detachingsonderneming, dan geldt onverkort de eigen arbeidsvoorwaardenregeling.
5.	Als de opdrachtgever in de situatie als bedoeld in lid 4 een betere pensioenregeling kent voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie, dan mag het meerdere dat de detachingsonderneming aanbiedt ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever als compensatie worden meegenomen in de bepaling van de compensatie als bedoeld in artikel 46 van deze cao.

Artikel 24 Vaststellen beloning niet-indeelbare detachingskracht

1. Als er bij de opdrachtgever geen werknemer in dienst is met een gelijk(waardig)e functie en de werkzaamheden van de detachingskracht niet kunnen worden ingedeeld in het functiegebouw van de opdrachtgever waardoor de arbeidsvoorwaarden niet bij de opdrachtgever kunnen worden vastgesteld, dan is de detachingskracht niet-indeelbaar. Om vast te stellen of de werkzaamheden niet-indeelbaar zijn, moet het onderstaande stappenplan worden gevolgd.



2. Wanneer met de detachingskracht wordt overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst al aanvangt zonder dat de detachingskracht daadwerkelijk aan het werk gaat, is de detachingskracht voor de duur dat hij nog niet gedetacheerd wordt, ook niet-indeelbaar.
3. De beloning wordt als de detachingskracht niet-indeelbaar is, vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de detachingsonderneming worden gevoerd met de detachingskracht en, indien van toepassing, de opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau. Ook wordt, indien van toepassing, gekeken naar de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in de sector waarin de opdrachtgever actief is. Als de detachingsonderneming een arbeidsvoorwaardenregeling hanteert als bedoeld in artikel 23a, dan wordt deze regeling toegepast als de detachingskracht niet-indeelbaar is.
4. Op verzoek van de detachingskracht toont de detachingsonderneming aan dat de werkzaamheden niet-indeelbaar zijn.

Artikel 25 Inschaling

1. Om de beloning van de detachingskracht vast te kunnen stellen is relevant hoe de detachingskracht bij de opdrachtgever zou zijn ingeschaald als hij rechtstreeks voor de opdrachtgever zou gaan werken. Daarbij gelden de volgende aanvullende bepalingen.

2.	Als het bij de opdrachtgever beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de detachingskracht.
3.	Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring dan wordt hier bij de detachingskracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de detachingskracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De detachingsonderneming stelt dan in overleg met de detachingskracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de detachingskracht.
4.	Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap binnen negen maanden wordt - bij de inschaling - minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de detachingskracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.-
5.	Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de detachingskracht houdt de detachingsonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de detachingskracht.
6.	De detachingskracht kan de detachingsonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de detachingsonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

Artikel 26 Vaststellen van het uurloon					
1.	Als de detachingsonderneming een uurloon in geld wil berekenen, gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever. De informatie over de arbeidsvoorwaarden zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van het uurloon.				
2.	Uitsluitend als de informatie van de opdrachtgever geen duidelijkheid en zekerheid kan verschaffen over hoe het uurloon moet worden vastgesteld, wordt de in het volgende lid vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.				
3.	<i>Omrekenen naar uurloon</i>				
a.	Zijn in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever uurlonen voor eigen medewerkers vastgelegd of kent de cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloan terug te rekenen naar een uurloon?				
b.	Zo ja, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling worden vastgesteld op basis van de berekeningsmethodiek zoals bij de opdrachtgever toegepast.				
c.	Zo nee, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling als volgt worden berekend.				
	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Maandloon</th></tr> <tr> <td colspan="2">$4,35 \times \text{Normale Arbeidsduur (NAD)}$</td></tr> </table>	Maandloon		$4,35 \times \text{Normale Arbeidsduur (NAD)}$	
Maandloon					
$4,35 \times \text{Normale Arbeidsduur (NAD)}$					
d.	De detachingsonderneming moet nagaan of de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval moet de detachingsonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de detachingskracht uitgaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de detachingskracht werkzaam is. Als de detachingskracht gedetacheerd wordt in een ander ploegen-/dienstrooster met een andere bijbehorende normale arbeidsduur, wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen-/dienstrooster. Daarbij is de regeling loondoorbetaling bij wegvallen arbeid (paragraaf 4 van hoofdstuk 4 van deze cao) niet van toepassing, tenzij de detachingskracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen-/dienstrooster wordt gedetacheerd.				
	Het afronden van het uurloon mag geen nadelig effect hebben voor de detachingskracht. Dat betekent dat de waarde van tenminste hetzelfde periodeloan moet worden verkregen als het uurloon weer wordt teruggerekend naar het desbetreffende periodeloan.				
4.	Het uurloon moet altijd minimaal voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.				

Artikel 27 Periodieken	
1.	Voor het toekennen van periodieken en het berekenen van de waarde daarvan gelden de volgende aanvullende regels voor de detachingskracht:
a.	de detachingskracht wordt geacht altijd (de waarde van) een periodiek toegekend te krijgen, behalve als de detachingsonderneming kan aantonen dat de detachingskracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever niet voor een periodiek in aanmerking zou komen;
b.	wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden waardoor de hoogte en waarde van de periodieke verhoging niet kan worden vastgesteld, dan wordt de detachingskracht geacht de waarde van een periodieke verhoging toegekend te krijgen die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.
2.	De detachingskracht mag (de waarde van) de periodieke verhoging niet worden onthouden doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de detachingsonderneming bij elke volgende detachering voor de toekenning van een periodieke verhoging ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

Artikel 28 Grondslag toepassing gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden	
1.	Voor de toepassing van een bepaalde arbeidsvoorwaarde kan de detachingsonderneming per opdrachtgever bij wie één of meerdere detachingskrachten gedetacheerd worden het basisloon of het gebruikelijke loon als grondslag gebruiken. De detachingsonderneming kan in afwijking hiervan ook een ander loonbegrip als grondslag gebruiken. Voor de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en over vakantiedagen geldt het gebruikelijke loon als grondslag. Voor het berekenen van toeslagen geldt het basisloon als grondslag met inachtneming van de voorwaarden die bij de opdrachtgever gelden.
2.	Het moet de detachingskracht duidelijk zijn welke loonbegrip als uitgangspunt is genomen en dit moet volgen uit de bevestiging aan de detachingskracht van zijn detachering bij de opdrachtgever of de loonspecificatie.

Artikel 29 Arbeidsongeschiktheid	
1.	De detachingskracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht de detachingsonderneming en de opdrachtgever zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens te informeren. Bij de melding moet het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens worden vermeld.
2.	Wanneer:
a.	er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of
b.	de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang,
	geldt voor het recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling dat deze wordt vastgesteld over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk. Daarbij geldt dat als de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van de ziekmelding heeft geduurd, het loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.
3.	De detachingsonderneming en de detachingskracht geven samen invulling aan de verzuimbegeleiding en re-integratie en de detachingsonderneming kan hiertoe nadere regels stellen. Als de opdrachtgever voorwaarden met betrekking tot de re-integratie of werkhervatting kent die van invloed zijn op de loondoorbetaling of de hoogte daarvan, dan wordt aan deze voorwaarden voldaan op het moment en voor de uren dat de detachingskracht met de aangeboden passende werkzaamheden aanvangt.
<i>Tot de dag waarop artikel 14 van de cao wijzigt door wijziging van artikel 7:691 én 7:668a BW van de Wet meer zekerheid flexwerkers luidt lid 4 als volgt.</i>	
4.	<i>Aanvulling ziektewetuitkering na einde dienstverband in de periode als bedoeld in artikel 14 lid 1.</i>
	Als de detachingskracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in de periode als bedoeld in artikel 14

	lid 1, dan vult de detacheringsonderneming, als de detacheringkracht recht heeft op een ziektebewuizing, deze uitkering aan
*	gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
*	gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.
	Voor deze aanvulling kan de detacheringsonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het basisloon van de detacheringkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).
<i>Op de dag waarop artikel 14 van de cao wijzigt door wijziging van artikel 7:691 én 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers, wordt lid 4 vervangen door het volgende lid.</i>	
4.	<i>Aanvulling ziektebewuizing na einde dienstverband in de periode als bedoeld in artikel 14 lid 2.</i>
	Als de detacheringkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in de periode als bedoeld in artikel 14 lid 2, dan vult de detacheringsonderneming, als de detacheringkracht recht heeft op een ziektebewuizing, deze uitkering aan
*	gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
*	gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.
	Voor deze aanvulling kan de detacheringsonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het basisloon van de detacheringkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

Artikel 30 Feestdagen

1.	Als niet duidelijk uit de arbeidsovereenkomst of de detachering volgt of de bij de opdrachtgever geldende feestdag op een dag valt die normaliter voor de detacheringkracht als een werkdag is aan te merken waarop de detacheringkracht zonder de feestdag zou moeten werken, wordt de detacheringkracht geacht bij de opdrachtgever in aanmerking te komen voor een feestdag als:
a.	de detacheringkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag minimaal zeven keer op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest; of
b.	de detacheringkracht nog geen dertien aaneengesloten weken heeft gewerkt en in meer dan de helft van het aantal weken waarin is gewerkt op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest.
	Voor de berekening van de hiervoor genoemde periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.) worden elkaar opvolgende overeenkomsten samengeteld indien en voor zover zij elkaar binnen een periode van één maand opvolgen. Onderbrekingsperiodes worden niet meegeteld.
2.	Als er ten aanzien van de dag waarop de feestdag valt:
a.	geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen; of
b.	de feitelijke arbeidsomvang gedurende de hiervoor in lid 1 genoemde periode van dertien weken (sub a.) of korter (sub b.) structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang;
	dan wordt de feestdag geacht zoveel uur te betreffen als het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald op de dag waarop de feestdag valt in de periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.) voorafgaand aan de feestdag. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.
3.	De detacheringkracht mag (de waarde van) een feestdag niet worden ontzegd vanwege niet-relevante feiten en omstandigheden, zoals bijvoorbeeld het feit of de omstandigheid dat:
a.	de detacheringkracht verlof opneemt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag;

	b.	bij de opdrachtgever een bedrijfssluiting geldt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag;
	c.	de detacheringsonderneming of opdrachtgever de detacheringsskracht die dag niet inroostert of alsnog uitroostert om te werken; of
	d.	de feestdag is gelegen in een periode van onderbreking tussen twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten en er geen andere reden voor de periode van onderbreking is dan de feestdag.
4.		Bij een geschil over niet toekennen van een feestdag maakt de detacheringsonderneming aannemelijk aan de detacheringsskracht dat de feestdag terecht niet is toegekend. Als de detacheringsonderneming dit niet aannemelijk maakt, wordt de (waarde van de) feestdag alsnog toegekend.

Artikel 31 Vakantiedagen

Tot de dag waarop artikel 14 van de cao wijzigt door wijziging van artikel 7:691 én 7:668a BW van de Wet meer zekerheid flexwerkers luidt lid 1 als volgt.

1.		In afwijking van artikel 7:640a BW en hetgeen bij de opdrachtgever van toepassing is voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult geldt dat:
	a.	de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 1 en 2 vervallen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
	b.	de wettelijke vakantiedagen opgebouwd als de detacheringsskracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft zoals bedoeld in artikel 14 lid 3 vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
	c.	de bovenwettelijke dagen vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Op de dag waarop artikel 14 van de cao wijzigt door wijziging van artikel 7:691 én 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers, wordt lid 1 vervangen door het volgende lid.

1.		In afwijking van artikel 7:640a BW en hetgeen bij de opdrachtgever van toepassing is voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult geldt dat:
	a.	de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 2 en 3 vervallen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
	b.	de wettelijke vakantiedagen opgebouwd als de detacheringsskracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft zoals bedoeld in artikel 14 lid 4 vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
	c.	de bovenwettelijke dagen vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2.		De vakantiedagen worden in tijd aan de detacheringsskracht toegekend tenzij de detacheringsonderneming en de detacheringsskracht afspreken dat de bovenwettelijke vakantiedagen/-uren anders worden gecompenseerd.
3.		De detacheringsonderneming is verplicht de detacheringsskracht in de gelegenheid te stellen zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. De detacheringsonderneming kan een vakantiereglement opstellen.

Artikel 32 Vakantiebijslag

1.		De vakantiebijslag wordt aan de detacheringsskracht uiterlijk uitbetaald in de maand mei of in de eerste week van juni.
2.		De detacheringsonderneming en de detacheringsskracht kunnen in afwijking van lid 1 overeenkomen dat de vakantiebijslag periodiek wordt uitgekeerd.
3.		Wanneer de detacheringsskracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de detacheringsonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek van de detacheringsskracht eerder uit.
4.		De detacheringsonderneming kan op vergelijkbare wijze gebruikmaken van de afwijking van artikel 16 lid 1 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zoals de opdrachtgever deze op grond van zijn cao kent voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult als de detacheringsskracht.

Artikel 33 Bepalen waarde (verlof)dag	
1.	Als de detacheringsonderneming de waarde van een (verlof)dag wil bepalen, zoals bijvoorbeeld een vakantiedag, feestdag of ADV-dag, dan gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever. De informatie over zijn arbeidsvoorwaarden zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van de waarde van een (verlof)dag.
2.	Uitsluitend als de informatie van de opdrachtgever geen duidelijkheid en zekerheid kan verschaffen over hoe de waarde van een (verlof)dag moet worden vastgesteld, wordt de in het volgende lid vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.
3.	De waarde van (verlof)dag bedraagt 0,385% waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen. Dit is als volgt berekend:
	(verlof)dag 260

Artikel 34 Duurzaam werken en leven	
1.	Onder regelingen inzake duurzaam werken en leven worden alle regelingen verstaan die:
a.	de duurzame inzetbaarheid van de detacheringskracht bevorderen, zoals opleidingen, loopbaancoaching, outplacementtrajecten en persoonlijke ontwikkelingsbudgetten, maar ook voorlichting, scholing en sociale begeleiding met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige detacheringskracht.
b.	de vitaliteit en gezondheid van de detacheringskracht bevorderen, zoals sportschoolabonnementen, vitaliteitsbudgetten, (periodieke) gezondheidschecks en coaching voor een gezonde leefstijl;
c.	een duurzame samenleving en een groene aarde bevorderen, zoals een klimaatbudget voor bijvoorbeeld zonnepanelen of een warmtepomp en vrije dagen voor vrijwilligers werk.
2.	Binnen de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21 kan de detacheringsonderneming de detacheringskracht een of meerdere alternatieve regelingen inzake duurzaam werken en leven aanbieden ten opzichte van de regelingen inzake duurzaam werken en leven zoals deze bij de opdrachtgever gelden voor de werknemer in een gelijk(waardig)e functie als de detacheringskracht.

Artikel 34a Aanvullende sociale regelingen / verzekeringen	
1.	Als de detacheringsonderneming de detacheringskracht:
*	een aanvullende sociale regeling of verzekering aanbiedt op de in artikel 29 lid 4 bedoelde aanvulling ziektewetuitkering of de in artikel 55 genoemde private aanvulling WW en WGA; of
*	een andere aanvullende sociale regeling of verzekering aanbiedt, die in een (aanvullende) uitkering voorziet die verder gaat dan hetgeen uit de wet voortvloeit;
	dan komt de premie hiervoor voor rekening van de detacheringskracht.
2.	Als de aanvullende sociale regeling of verzekering in het kader van de gelijkwaardige beloning aan de detacheringskracht wordt aangeboden en de opdrachtgever voor zijn eigen werknemer met een gelijk(waardig)e functie als de detacheringskracht de premie (deels) betaalt of compenseert, dan moet de detacheringsonderneming de premie ook (deels) compenseren in de gelijkwaardige beloning.

Artikel 35 Brutovergoedingen
Als er sprake is van een gerichte vrijstelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting van 1964 dan kan door de detacheringsonderneming ervoor worden gekozen om deze toe te passen. Dat de opdrachtgever bepaalde arbeidsvoorwaarden aanwijst als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, betekent niet dat de detacheringsonderneming hiertoe ook verplicht is. Als de detacheringsonderneming een niet gericht vrijgestelde arbeidsvoorwaarde (deels) aanwijst als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, dan wordt de bruto (belaste) waarde van de (gedeeltelijk) aangewezen arbeidsvoorwaarde netto (onbelast) uitgekeerd en niet het netto equivalent van dat brutobedrag.

Artikel 36 Toepassing uitvoeringsregels	
Toepassing van de uitvoeringsregels zoals opgenomen in de onderhavige paragraaf mag geen afbreuk doen aan de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21. Alle arbeidsvoorwaarden die de detacheringsonderneming toepast worden in de gelijkwaardigheid meegewogen.	

Artikel 36a Overgangsrecht	
<i>Compensatie lager niveau arbeidsvoorwaarden</i>	
1.	Als de detacheringskracht:
*	voor 1 januari 2026 bij een opdrachtgever werkzaam is;
*	dat op 1 januari 2026 nog is;
*	toepassing van de nieuwe beloning, met uitzondering van pensioen, ertoe leidt dat de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de detacheringskracht worden aangepast dan gelden de leden 2 tot en met 4.
2.	De detacheringskracht behoudt in de situatie als bedoeld in lid 1 gedurende zes maanden minimaal de beloning zoals deze voor 1 januari 2026 van toepassing was.
3.	De periode van zes maanden als bedoeld in lid 2 vangt aan op 1 januari 2026 en eindigt op 30 juni 2026, ongeacht eventuele onderbrekingsperiodes.
4.	Na het eindigen van de in lid 2 genoemde periode van zes maanden vervalt het bepaalde in lid 2.
<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	
5.	Als de detacheringskracht:
*	voor 1 januari 2026 arbeidsongeschikt is geworden;
*	dat op 1 januari 2026 nog is; en
*	recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling;
	dan behoudt de detacheringskracht voor de uren dat de detacheringskracht arbeidsongeschikt is dit recht en blijft de loondoorbetaling ongewijzigd. Voor de uren dat de detacheringskracht tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaam is, gelden de nieuwe regels zoals opgenomen in dit hoofdstuk (hoofdstuk 4). Wanneer de detacheringskracht weer volledig en duurzaam is hersteld en nadien weer arbeidsongeschikt wordt, gelden deze nieuwe regels eveneens.

Paragraaf 3 Uitrui van arbeidsvoorwaarden	
Artikel 37 Uitrui van arbeidsvoorwaarden	
<i>Algemene bepalingen</i>	
1.	De detacheringsonderneming en de detacheringskracht kunnen schriftelijk in een (aanvulling op) de arbeidsovereenkomst de beloning wijzigen, waarbij de detacheringskracht afziet van (een deel van) een arbeidsvoorwaarde (bron) in ruil voor een andere arbeidsvoorwaarde (doel). In de aanvulling op de arbeidsovereenkomst wordt onder andere afgesproken welke arbeidsvoorwaarde wordt ingeruild voor een andere arbeidsvoorwaarde en voor welke periode dit wordt afgesproken. Uitrui van arbeidsvoorwaarden is uitsluitend toegestaan indien deze voldoet aan de toepasselijke fiscale en arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving. Uitrui van arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor loon- en inkomensafhankelijke regelingen. De detacheringsonderneming informeert de detacheringskracht hierover vooraf.
<i>Specifieke bepalingen bij uitrui in verband met extraterritoriale kosten (ET-regeling)</i>	
2.	Uitrui van arbeidsvoorwaarden in verband met een gericht vrijgestelde vergoeding of verstrekking voor extraterritoriale kosten is toegestaan voor de werkelijke kosten van dubbele huisvesting en vervoer van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de detacheringskracht met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
a.	Het bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding of de waarde van de gericht vrijgestelde verstrekking wordt vermeld op de loonstrook.
b.	Het loon na uitrui mag niet lager zijn dan het voor de detacheringskracht geldende wettelijk minimumloon.
c.	Uitrui van de arbeidsvoorwaarden wordt beperkt tot een maximum van 30% van het totale bruto loon voor uitrui.

d.	Een gericht vrijgestelde verstrekking wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
e.	Over het uitgeruilde loon worden voor zover van toepassing, arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd.
f.	De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
g.	Over de uitgeruilde arbeidsvoorwaarde vindt pensioenopbouw plaats.

Paragraaf 4 Periode zonder detachering

Artikel 38a Periode zonder detachering en arbeidsvoorwaardenregeling artikel 23a

- Als de detacheringsonderneming een arbeidsvoorwaardenregeling hanteert als bedoeld in artikel 23a, dan zijn de artikelen 38 tot en met 41 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt dan het in dit artikel bepaalde.

Vervallen projecttoeslag

- Met het beëindigen van de detachering vervalt de projecttoeslag als bedoeld in artikel 23a lid 3.

Loondoorbetalingsverplichting

- De detacheringskracht behoudt in de periode of voor het deel van de arbeidsduur dat hij niet gedetacheerd is, recht op de loondoorbetaling en de arbeidsvoorwaarden uit de arbeidsvoorwaardenregeling als bedoeld in artikel 23a.

Vervallen loondoorbetalingsverplichting

- De in lid 3 genoemde verplichting tot het doorbetalen van loon vervalt, als de detacheringskracht:
 - zijn werkzaamheden voor de detacheringsonderneming heeft beëindigd;
 - heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
 - niet meer bereikbaar is voor de detacheringsonderneming; of
 - een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 38 Afrekenen opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden na het eindigen van de detachering

- Met het eindigen van de detachering eindigt de beloning gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever.
- De detacheringsonderneming en de detacheringskracht kunnen voor zover wettelijk toegestaan overeenkomen dat de bij de opdrachtgever opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden op het moment van eindigen van de detachering worden afgerekend.
- De bij de opdrachtgever opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden worden in elk geval afgerekend als de arbeidsovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen.

Afrekening vindt in dat geval plaats bij het eerstvolgende betalingstijdvak. De detacheringsonderneming en de detacheringskracht kunnen overeenkomen dat deze termijn wordt verlengd tot maximaal achttien weken als uit de werkzaamheden nog justitiële en/of bestuurlijke boetes kunnen voortvloeien.

Artikel 39 Loondoorbetaling in de periode zonder detachering

-
-
- De detacheringsonderneming is in de periode zonder detachering zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de detacheringskracht nog niet is herplaatst, aan de detacheringskracht het basisloon verschuldigd.

	De hoogte van het hiervoor genoemde basisloon is gelijk aan de hoogte van het laatstverdiende basisloon bij de opdrachtgever waar de detacheringkracht het laatste heeft gewerkt voordat de arbeid is weggefallen.
Vervallen loondoorbetalingsverplichting	
4.	De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, als de detacheringkracht:
a.	zijn werkzaamheden voor de detacheringsonderneming heeft beëindigd;
b.	heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
c.	niet meer bereikbaar is voor de detacheringsonderneming; of
d.	een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 40 Opbouw vakantiebijslag en -dagen in de periode zonder detachering	
1.	De detacheringkracht die op grond van artikel 39 lid 3 recht heeft op het basisloon, bouwt zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de detacheringkracht nog niet is herplaatst:
a.	8,33% vakantiebijslag op over dit basisloon, waarbij artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing is;
b.	elke maand 16 2/3 uur vakantie op bij een voltijds dienstverband, of een evenredig deel daarvan als de periode zonder detachering nog geen maand heeft geduurd.
2.	De detacheringkracht heeft in de periode zonder detachering tijdens zijn vakantiedagen recht op doorbetaling van het basisloon als bedoeld in artikel 39 lid 3.

Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid tijdens de periode zonder detachering	
1.	De detacheringkracht heeft in de periode zonder detachering ingeval van arbeidsongeschiktheid recht op het volgende percentage van het basisloon waar hij uit hoofde van artikel 39 lid 3 aanspraak op heeft.
a.	90% gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en met als ondergrens het voor hem geldende wettelijke minimumloon
b.	80% gedurende de 53 ^{ste} tot en met de 104 ^{de} week.
2.	De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als werkdag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover de detacheringkracht geen recht heeft op loondoorbetaling.

Artikel 41a Overgangsrecht	
-	

Paragraaf 5 Onwerkbaar weer	
Artikel 42 Regeling onwerkbaar weer	
1.	Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de detacheringkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de detacheringkracht in geval van een arbeidsovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op het basisloon.
2.	Als de opdrachtgever waar de detacheringkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan kan de detacheringsonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de detacheringkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
a.	Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor detacheringkrachten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang. Ten aanzien van de detacheringkracht geldt dat na afloop van de voor hem geldende wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer), de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als hij vanwege onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren en er door de detacheringsonderneming rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
b.	De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de detacheringsonderneming op gelijke wijze toegepast op de detacheringkracht.

c.	De detacheringsonderneming dient ook - voor het overige - te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
d.	Als de detacheringskracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de detacheringsonderneming op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wacht dagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer) dan wel op grond van uren waarvoor de detacheringsonderneming een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
e.	Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de detacheringsonderneming aan de detacheringskracht (i) voor welk aantal arbeidsuren, (ii) op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbaar weer melding is gedaan bij UWV.
f.	Als de detacheringsonderneming een WW-uitkering voor de detacheringskracht ontvangt van UWV, wordt deze uitkering door de detacheringsonderneming aangevuld tot 100% van het gebruikelijke loon dat de detacheringskracht zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest.
* Regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2019, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt	

Paragraaf 6 Passende arbeid

Artikel 43 Passende arbeid na wegvallen arbeid

1.	Als gedurende de looptijd van een arbeidsovereenkomst waarin de loondoorbetalingsverplichting nadrukkelijk is overeengekomen, de arbeid wegvalt doordat de detachering wordt beëindigd, is de detacheringsonderneming verplicht, gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden. De detacheringskracht is gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2.	Vervangende arbeid is passend:
a.	als de nieuwe functie(s) aansluit(en) bij eerder verrichte werkzaamheden, de opleiding en capaciteiten van de detacheringskracht; of
b.	als het een nieuwe functie betreft waarvoor de detacheringskracht binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing geschikt zou kunnen zijn en die maximaal twee functieniveaus lager ligt dan de functie waarvan de arbeid is weggevallen. De weggevallen functie wordt hiertoe eerst ingedeeld in het functiehandboek overeenkomstig bijlage III.
3.	De vervangende arbeid wordt aangeboden onder een van de volgende voorwaarden:
a.	de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur;
b.	de arbeid heeft een lagere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, mits de uren waarop geen arbeid wordt verricht worden uitbetaald conform het laatst verdiende basisloon; of
c.	de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, voor zover het verrichten van de meerdere uren boven de overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs van de detacheringskracht kan worden gevegd.
4.	De detacheringsonderneming voert een herplaatsingsgesprek met de detacheringskracht gericht op zijn herplaatsingsmogelijkheden.
5.	De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervallen, als de detacheringskracht:
a.	een aanbod tot passende en vervangende arbeid weigert;
b.	zijn dienstverband bij de detacheringsonderneming beëindigt;
c.	niet langer voor werk beschikbaar is voor de volledig overeengekomen duur van de arbeid. Hierover informeert de detacheringskracht meteen de detacheringsonderneming.

6.	Als herplaatsing binnen een redelijke termijn* niet lukt, kan de detacheringsonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden.
* Voor een redelijke termijn wordt aangesloten bij artikel 7:672 lid 2 BW.	

Artikel 44 Beloning bij nieuwe detachering	
1.	De beloning van de detachingskracht wordt bij een nieuwe detachering opnieuw vastgesteld. De detachingskracht ontvangt deze beloning voor de uren waarop hij passende arbeid verricht.
2.	Indien er sprake is van een nieuwe detachering voor een minder aantal uren dan in de arbeidsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, heeft de detachingskracht bij een nieuwe detachering over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatstverdiende basisloon of, als de detacheringsonderneming een eigen arbeidsvoorwaardenregeling hanteert, recht op de loondoorbetaling en de arbeidsvoorwaarden uit de arbeidsvoorwaardenregeling als bedoeld in artikel 23a. Voorwaarde is daarbij dat de detachingskracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren.

Hoofdstuk 5 Pensioen en zwaarwerkregeling	
Artikel 44 a Inwerkingtreding pensioen	
In geval van (vier)wekelijkse verloning kan de detacheringsonderneming de premieheffing zoals opgenomen in artikel 45 lid 5 toepassen vanaf 29 december 2025 (de maandag van de eerste week van 2026) en kunnen de wijzigingen als gevolg van artikel 46 per 29 december 2025 worden doorgevoerd als ware het 1 januari 2026.	

Artikel 45 Pensioen	
1.	Er is een pensioenregeling overeengekomen door cao-partijen, die voorziet in opbouw van pensioen voor detachingskrachten. Deze pensioenregeling is vastgelegd in de pensioenovereenkomst en is in de bijlage bij deze cao opgenomen.
2.	De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) is door cao-partijen belast met de uitvoering van de pensioenregeling.
3.	De pensioenovereenkomst is nader uitgewerkt in de statuten en reglementen van StiPP.
4.	Voor de rechten en verplichtingen van detachingskrachten en detacheringsondernemingen zijn de statuten en reglementen van StiPP bepalend.
5.	Cao-partijen komen de premie overeen. De totale premie bedraagt 23,4% van de pensioengrondslag. Het werkgeverspremiepercentage bedraagt daarbij 15,9% van de pensioengrondslag en het werknemerspremiepercentage bedraagt 7,5% van de pensioengrondslag.
Het reglement en nadere informatie is te vinden op www.stippensioen.nl .	

Artikel 46 Pensioen en gelijkwaardigheid	
1.	De pensioenregeling wordt meegewogen in de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden. Om de pensioenregelingen te vergelijken wordt gekeken naar de hoogte van het werkgeverspremiepercentage. Als het werkgeverspremiepercentage bij de pensioenregeling van de opdrachtgever hoger is dan het werkgeverspremiepercentage van de detacheringsonderneming, wordt het verschil in het werkgeverspremiepercentage gecompenseerd met andere arbeidsvoorwaarden dan aanvullend pensioen. De compensatie moet worden berekend door het verschil in werkgeverspremiepercentages te vermenigvuldigen met de pensioengrondslag van de pensioenregeling van de detacheringsonderneming.
2.	In afwijking van lid 1 kan de detacheringsonderneming ervoor kiezen om de compensatie anders te berekenen, namelijk door voor de bij de opdrachtgever werkzame groep detachingskrachten het verschil te berekenen tussen het werkgeverspremiepercentage bij de opdrachtgever vermenigvuldigd met de gemiddelde pensioengrondslag uit de pensioenregeling

	van de opdrachtgever en het werkgeverspremiepercentage van de detacheringsonderneming vermenigvuldigd met de gemiddelde pensioengrondslag uit de pensioenregeling van de detacheringsonderneming. Met de aldus berekende compensatie mag geen afbreuk worden gedaan aan de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden.
3.	Als over de compensatie pensioen wordt opgebouwd, kan de detacheringsonderneming de compensatie vermenigvuldigen met een jaarlijks door cao-partijen op advies van een actuaaris vast te stellen factor*.
4.	Bij een opdrachtgever die nog een premie hanteert met een leeftijdsstaffel wordt voor de toepassing van lid 1 en 2 gekeken naar het gemiddelde werkgeverspremiepercentage. Op het moment dat bij de opdrachtgever de pensioenregeling voor nieuwe werknemers zonder leeftijdsstaffel ingaat en tot uiterlijk 1 januari 2028, wordt voor detacheringsskrachten die op of na dit moment in dienst treden, gekeken naar de vlakke premie in de nieuwe pensioenregeling.
*Per 1 januari 2026 is deze factor vastgesteld op 0,853.	

Artikel 47 Deelname detacheringsskrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra	
1.	Cao-partijen staan open voor aansluiting bij de zwaarwerkregelingen in andere sectoren mits dat mogelijk en uitvoerbaar is. Wanneer aansluiting niet tot de mogelijkheden behoort of onuitvoerbaar is, onderzoeken cao-partijen hoe een gelijkwaardig alternatief kan worden geboden.
2.	Voor de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra geldt het volgende.
3.	Cao-partijen bij de CAO voor uitzendkrachten en cao-partijen Bouw & Infra hebben gezamenlijke afspraken gemaakt over deelname van detacheringsskrachten in de Bouw & Infra aan de zwaarwerkregeling Bouw & Infra voor 2025. Cao-partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten streven ernaar om deze afspraken daarna voort te zetten voor de duur van een jaar. Voor 2025 geldt dat vakkrachten die deelnemer zijn in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW), onder voorwaarden instromen in de zwaarwerkregeling Bouw & Infra en maximaal 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd stoppen met werken. De zwaarwerkregeling voorziet maximaal 3 jaar in een (aanvullende) zwaarwerkuitkering. Een aanvraag voor de zwaarwerkregeling kan via de website zwaarwerkregeling.nl worden ingediend.
4.	Detacheringsondernemingen die vakkrachten die deelnemer zijn in bpfBOUW detacheren, zijn een premie verschuldigd aan het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. De hoogte van de premie voor de zwaarwerkregeling wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra na overleg met uitzendpartijen. De premie bedraagt in 2025 1,49% van de pensioengrondslag van alle vakkrachten in bpfBOUW (max pensioenloon minus het bodemloon). De verplichting van de detacheringsonderneming tot premieafdracht loopt tot uiterlijk drie jaar na het einde van de looptijd van de deelname aan de zwaarwerkregeling (tot en met 31 december 2028).
5.	Meer informatie over de zwaarwerkregeling is te vinden op de website zwaarwerkregeling.nl. De geldende regels staan in het reglement Zwaar werk en het financieringsreglement van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. Deze reglementen maken deel uit van de cao BTER Bouw & Infra.

Hoofdstuk 6 Bijzondere groepen	
<i>Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 14 van de cao wijzigt door wijziging van artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers.</i>	
Artikel 47a AOW-gerechtigde detacheringsskrachten	
1.	Dit artikel is van toepassing op detacheringsskrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of hebben bereikt. Hierna beiden aangeduid als de AOW-gerechtigde detacheringsskracht.
Rechtspositie	
2.	Als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde detacheringsskracht binnen zes maanden na deze beëindiging weer voor de detacheringsonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald.

	a.	Als de AOW-gerechtigde detachingskracht in de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 1 zat, wordt de telling binnen deze periode voortgezet.
	b.	Als de AOW-gerechtigde detachingskracht in de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 2 zat, start hij aan het begin van deze periode en start de telling opnieuw.
	c.	Als de AOW-gerechtigde detachingskracht in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had zoals bedoeld in artikel 14 lid 3, start hij aan het begin van de periode als bedoeld in artikel 14 lid 2 en start de telling van deze periode opnieuw.
<i>Opvolgend werkgeverschap</i>		
3.		Als sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een AOW-gerechtigde detachingskracht en de detachingskracht zet zijn werkzaamheden via de detachingsonderneming voort, dan start hij in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW aan het begin van de periode zoals bedoeld in artikel 14 lid 1.

Artikel 48 De detachingskracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)
-

Artikel 49 Detachingskrachten niet-permanent woonachtig in Nederland, huisvesting, vervoer en ziektekosten		
De artikelen 49, 50, 51 en 52 gelden alleen voor de niet-permanent in Nederland woonachtige detachingskracht die:		
a.		door, of in opdracht van de detachingsonderneming buiten Nederland wordt geworven; en/of
b.		in Nederland gehuisvest wordt om in Nederland te werken.
Hieronder valt niet de detachingskracht die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.		
<i>Huisvesting</i>		
1.		Het gebruik van huisvesting door de detachingskracht kan niet verplicht worden gesteld door de detachingsonderneming en/of als eis voor detachering worden gesteld.
2.		Huisvesting die wordt aangeboden, moet voldoen aan de huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage IV van deze cao, als:
	a.	de detachingsonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de detachingskracht ten behoeve van de huisvesting van de detachingskracht of
	b.	de detachingsonderneming een overeenkomst is aangegaan met de detachingskracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.
3.		De detachingsonderneming informeert de detachingskracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP).
<i>In rekening brengen huisvestingskosten</i>		
4.	a.	De detachingsonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de detachingskracht. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting worden bepaald aan de hand van het Prijs Kwaliteitssysteem (PKS). Het PKS bepaalt aan de hand van kwaliteitsnormen de maximale in rekening te brengen totale kosten* voor de huisvesting. Daarbij geldt het volgende:
	*	De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting bedragen 25% van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40.
	*	Voor die detachingskrachten die een contractueel overeengekomen basissalaris hebben gelijk aan tenminste 140% van de som van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40 is de maximering als genoemd in het vorige punt niet van toepassing. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting blijven gebaseerd op het PKS.
	*	Het PKS is op 1 januari 2025 ingevoerd. Voor detachingsondernemingen die aangeven dat zij het PKS (nog) niet geïmplementeerd hebben, geldt dat de maximale in rekening te brengen kosten* voor huisvesting 20% van het alsdan geldende wettelijk minimum uurloon vermenigvuldigd met 40 bedragen.
	*	Het PKS is opgenomen in Bijlage V.
	b.	Bij afwezigheid van de detachingskracht brengt de detachingsonderneming geen kosten in rekening bij een andere detachingskracht voor het gebruik van dezelfde

		huisvesting in dezelfde periode, als waarvoor de afwezige detachingskracht al heeft betaald.
	c.	Als gedurende het dienstverband in een periode** van vier weken de detachingsonderneming de inhouningen voor huisvesting niet volledig heeft kunnen doen omdat het loon*** van de detachingskracht niet toereikend was zal de alsdan ontstane schuld worden gecompenseerd zodanig dat de rekening courant voor wat betreft deze huisvestingskosten geen negatief saldo meer laat zien****. De compensatie mag ook op een later tijdstip niet meer worden verrekend of ingehouden. Dit is alleen anders als uit schriftelijke stukken blijkt dat de compensatie redelijkerwijs niet voor rekening van de detachingsonderneming kan komen.
	d.	De maximale in rekening te brengen huisvestingskosten voor de detachingskracht mogen niet meer bedragen dan hetgeen in de wet of dit artikel is bepaald. Ook niet als de huisvestingskosten worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning.
<i>Verlaten huisvesting</i>		
5.		Als de arbeidsovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van vier weken waarbinnen de detachingskracht de huisvesting die hij huurt van de detachingsonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De detachingskracht voldoet de huurprijs wekelijks en van hem mag niet worden geëist dat de huurprijs vooraf moet worden voldaan.
6.		De detachingsonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de detachingskracht die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de detachingsonderneming, gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een passende termijn om de huisvesting te verlaten. Daarbij wordt onder andere ook meegewogen de onzekerheid over het einde van de arbeidsovereenkomst en de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.
<i>Vervoer van en naar land van herkomst</i>		
7.		De detachingsonderneming zorgt voor informatie over het vervoer van en naar het land van herkomst. De detachingsonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden. De detachingskracht hoeft dit vervoer niet te accepteren.
<i>Niet-werkgerelateerd vervoer</i>		
8.		De detachingsonderneming zorgt voor een alternatieve vervoersregeling voor de detachingskracht die niet beschikt over eigen vervoer indien:
	a.	de huisvesting buiten de bebouwde kom is gelegen; en
	b.	de huisvesting niet of nauwelijks bereikbaar is met openbaar vervoer.
<i>Woon-werkverkeer</i>		
9.		Voor het woon-werkverkeer van de detachingskracht geldt het volgende:
	a.	Als de detachingskracht voorziet in vervoer op eigen gelegenheid, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding op grond van de voor hem geldende beloning.
	b.	Als er sprake is van een recht op reiskostenvergoeding op grond van de voor de detachingskracht geldende beloning, maar de detachingskracht maakt gebruik van het door de detachingsonderneming georganiseerde vervoer, dan ontvangt de detachingskracht geen reiskostenvergoeding en mag voor dat vervoer geen eigen bijdrage worden gerekend.
	c.	Als er geen sprake is van een recht op reiskostenvergoeding op grond van de voor de detachingskracht geldende beloning en de detachingskracht maakt gebruik van het door de detachingsonderneming georganiseerde vervoer, dan kan er voor dat vervoer een redelijke eigen bijdrage worden gerekend.
<i>Ziektekosten- en overige verzekeringen</i>		
10.		De detachingsonderneming informeert de detachingskracht over de verplichting van een ziektekostenverzekering. Daarnaast doet de detachingsonderneming de detachingskracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering. De detachingskracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden.
11.		Als de detachingskracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de detachingsonderneming machtigen namens hem de nominale premie aan de zorgverzekeraar te betalen. De detachingsonderneming spant zich ervoor in dat de detachingskracht binnen twee weken:
	a.	na het aangaan van deze verzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie ontvangt; en

	b.	bij einde van de verzekering het bewijs van einde van de ziektekostenverzekering ontvangt.
12.		Als de detacheringsonderneming een aanbod doet tot het afsluiten van een andere verzekering (bijvoorbeeld aansprakelijkheids- of repatrieringsverzekering), geeft hij adequate voorlichting aan de detachingskracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Bij dit aanbod geldt dat:
	a.	de detachingskracht niet verplicht is het verzekeringsaanbod te accepteren.
	b.	de periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de detachingskracht door de detacheringsonderneming worden verricht, uitsluitend kunnen worden gedaan na een schriftelijke volmacht van de detachingskracht. In dat geval spant de detacheringsonderneming zich ervoor in dat de detachingskracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie.
	c.	de detacheringsonderneming de detachingskracht informeert over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de arbeidsovereenkomst.
Verantwoordelijkheden detacheringsonderneming		
13.		De detacheringsonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de arbeidsovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de detachingskracht over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het beding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao. De detacheringsonderneming zorgt ervoor dat de arbeidsovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de detachingskracht beschikbaar zijn.
14.		De detacheringsonderneming moet de detachingskracht op begrijpelijke wijze informeren over de bij de opdrachtgever geldende veiligheids- en arbovoorschriften.
15.		De detacheringsonderneming spant zich in voor adequate sociale begeleiding van de detachingskracht.
16.		De detacheringsonderneming stelt de detachingskracht op zijn verzoek in staat om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een feestdag in de zin van artikel 30) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de detacheringsonderneming is aangegeven.
17.		De detacheringsonderneming informeert de detachingskracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.
18.		Als de detacheringsonderneming helpt bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de detachingskracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de detachingskracht bijgeschreven.
19.		De detacheringsonderneming kan de detachingskracht niet verplichten contante betalingen aan de detacheringsonderneming te doen.
<i>* Waaronder mede begrepen inhouden en verrekenen</i>		
<i>** Voor de periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen</i>		
<i>*** Met loon wordt in dit geval bedoeld (i) het deel van het uurloon waarop inhoudingen op het WML mogelijk zijn (de wettelijk gemaximeerde 25%), (ii) het deel van het uurloon boven WML en (iii) overige loonelementen in geld zoals vakantiebijslag, toeslagen, bonussen, ADV etc.</i>		
<i>**** De eerste compensatie betreft de eerste periode van vier weken van 2025 ingaande op 30 december 2024 (week 1 van 2025). Dit betekent dat de eerste compensatie zal plaatsvinden op 27 januari 2025.</i>		

Artikel 50 Verrekenen van boetes	
1.	Het verrekenen van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de detachingskracht verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes, dit conform artikel 7:632 lid 1 sub a. BW. Onder verschuldigd wordt verstaan, aan de detacheringsonderneming opgelegde boetes die het gevolg zijn van een overtreding door de detachingskracht van een wettelijk of bestuurlijk voorschrift.
2.	Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage I van de cao, wordt elke afzonderlijke verrekening met het loon schriftelijk gespecificeerd. De detacheringsonderneming zorgt ervoor dat de detachingskracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de detachingskracht.

Artikel 51 Inhoudingen op het loon	
1.	De detachingskracht kan de detachingsonderneming een schriftelijke volmacht verlenen om van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan altijd worden herroepen.
2.	Inhoudingen op het uit te betalen loon voor vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de detachingskracht bedragen nooit meer dan de werkelijke kosten.
3.	Kosten van activiteiten die de detachingsonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de detachingskracht, mogen niet worden ingehouden op het loon.
4.	Iedere inhouding op het loon wordt schriftelijk gespecificeerd op de loonstrook. De detachingsonderneming zorgt ervoor dat de detachingskracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de detachingskracht.

Artikel 52 Inkomensgarantie	
1.	De detachingskracht die voor het eerst voor werk bij die detachingsonderneming naar Nederland komt en door die detachingsonderneming of in opdracht van die detachingsonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren ('de inkomensgarantie').
2.	De periode van inkomensgarantie wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de detachingskracht vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch twee maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van twee maanden, waarover het recht op ten minste het voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.
3.	De inkomensgarantie vervalt indien binnen twee weken na aanvang van de werkzaamheden zich een situatie voordoet van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de detachingskracht of in andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past en de detachingsonderneming om die reden de detachingskracht niet meer kan of wil te werk stellen.
4.	Indien de situatie zich voordoet als genoemd in lid 3, dan heeft de detachingskracht recht op:
a.	Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de detachingsonderneming worden betaald.
b.	De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de detachingsonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de detachingsonderneming.
c.	Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de detachingskracht naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de detachingsonderneming en betrekking hebben op:
*	vervoer thuisland-Nederland;
*	vervoer woon-werkverkeer;
*	huisvesting; en/of
*	zorgverzekering.
5.	Wanneer de omstandigheden als bedoeld in lid 3 zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de detachingskracht op de inkomensgarantie als bedoeld in lid 1 bestaan.
6.	Mocht het functioneren van de detachingskracht aansluitend aan de periode van de inkomensgarantie reden zijn om geen (nieuwe) werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de detachingsonderneming de detachingskracht hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.
7.	De inkomensgarantie wordt toegepast per periode van vier weken. Voor deze periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen. In een kalenderweek waarin het niveau van de inkomensgarantie niet wordt behaald, wordt een voorschot aan de detachingskracht verstrekt waarmee in die week ten minste een bedrag ter hoogte van het

	voltijs minimum(jeugd)loon per week wordt bereikt. In de eerste en/of laatste week van de inkomensgarantie geldt deze bepaling naar rato van de in die week gewerkte dagen in de periode van de inkomensgarantie.
--	--

Hoofdstuk 7 Overig	
Artikel 53 Faciliteiten voor werknemersorganisaties	
1.	<i>Vergoeding vakbondscontributie</i>
	De detacheringsonderneming zal op verzoek van de detacheringkracht zijn vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie in mindering brengen op brutoloonbestanddelen, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt en het brutoloon van de detacheringkracht daartoe toereikend is. De detacheringkracht verstrekt de detacheringsonderneming een opgave van de in te houden vakbondscontributie.
2.	<i>Geen benadeling bij vakbondsactiviteiten</i>
	De detacheringkracht die werkzaam is in branches en bedrijven waar activiteiten van werknemersorganisaties plaatsvinden (waaronder ledenvergaderingen vanwege cao-onderhandelingen, stiptheidsacties of stakingen), zal daaraan kunnen deelnemen zonder dat hij wordt belemmerd dan wel benadeeld door de detacheringsonderneming. De detacheringsonderneming spreekt de opdrachtgever erop aan als deze de detacheringkracht benadeelt als gevolg van zijn vakbondsactiviteiten.
3.	<i>Verlof van kaderleden</i>
a.	Een kaderlid van een werknemersorganisatie is de bij de detacheringsonderneming werkzame detacheringkracht, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor zijn werknemersorganisatie, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij het management van de detacheringsonderneming schriftelijk is aangemeld. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail'.
b.	Een kaderlid van een werknemersorganisatie, die als zodanig wordt aangemeld bij de detacheringsonderneming, mag met behoud van zijn loon gedurende maximaal vier dagen deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisatie. Dit geldt tevens voor het deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen bij de opdrachtgever.
4.	<i>Toegang tot de werkplek</i>
	De detacheringsonderneming informeert de opdrachtgever desgevraagd over de wens van vertegenwoordiger(s) van werknemersorganisaties om toegang tot de onderneming van de opdrachtgever te krijgen. De detacheringsonderneming en de opdrachtgever zijn ieder voor zich aanspreekbaar voor deze vertegenwoordiger(s) over onderwerpen die de werksituatie van de detacheringkracht betreffen.
5.	<i>Promoten van en informeren over activiteiten van werknemersorganisaties</i>
a.	Werkgeversorganisaties bieden werknemersorganisaties de gelegenheid de detacheringkracht te informeren over de aangesloten werknemersorganisaties, de namen van hun vertegenwoordigers of contactpersonen, en een verwijzing naar waar zij informatie kunnen vinden over:
	* standpunten, activiteiten en mededelingen van de werknemersorganisatie(s) met betrekking tot de sector;
	* vergaderingen van werknemersorganisatie(s).
b.	De detacheringsonderneming biedt werknemersorganisaties op verzoek in redelijkheid de mogelijkheid:
	* om gebruik te maken van een vergaderruimte binnen de detacheringsonderneming ten behoeve van vergaderingen van de werknemersorganisatie met betrekking tot de detacheringsonderneming of -sector, en voor het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij die detacheringsonderneming;
	* om de detacheringkracht te informeren over de kandidaatstelling van leden voor het medezeggenschapsorgaan van de detacheringsonderneming;
	* om via hun (digitale) publicatiekanalen voor detacheringkrachten de detacheringkrachten te informeren over de activiteiten van werknemersorganisaties.
6.	Met werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties worden in dit artikel de werknemersorganisatie en werkgeversorganisaties bedoeld betrokken bij deze cao.

Artikel 54 SFU	
1.	Er is een sociaal fonds in de branche met een eigen sociaal fonds cao (Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche).
2.	Cao-partijen verzoeken het Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche om de detachingskracht binnen de doelstellingen van de gelijkwaardige beloning voorzieningen te bieden als alternatief voor de aanspraken die de werknemer in dienst van de opdrachtgever heeft met betrekking tot het sociaal fonds dat van toepassing is bij de opdrachtgever.

Artikel 55 Private aanvulling WW en WGA	
1.	Cao-partijen nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA - Sector Dienstverlening - niet (semi) publiek domein; sector 4-no. 07. Hiermee wordt ten behoeve van de detachingskracht voorzien in een aanvullende verzekering voor de WW en WGA.
2.	De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2025 0,1%). De detachingsonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. Als de opdrachtgever aan zijn eigen werknemer met een gelijk(waardig)e functie als de detachingskracht een compensatie verstrekt ten behoeve van de te betalen premie, dan moet de detachingsonderneming dit gelijkwaardig toepassen.
<i>Meer informatie is te vinden op de website van de stichting: www.spaww.nl. Hierop wordt de actuele premie steeds gepubliceerd en wordt het begrip brutoloon nader toegelicht.</i>	

Artikel 56 Behandeling klachten en/of geschillen	
1.	De detachingsonderneming en de detachingskracht kunnen een geschil bij de Geschillencommissie aanhangig maken over:
	a. de uitvoering of toepassing van deze cao; of
	b. de vaststelling van passende arbeid.
2.	De detachingskracht meldt een geschil als bedoeld in lid 1 sub a en b bij de medewerker van de detachingsonderneming en doorloopt de volgende stappen:
	a. De detachingskracht treedt binnen drie weken in overleg met de medewerker van de detachingsonderneming om tot een passende oplossing te komen.
	b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de detachingskracht binnen vier weken een klacht indienen bij de detachingsonderneming, die binnen drie weken daarop een beslissing neemt.
	c. Als de detachingskracht het niet eens is met de beslissing van de detachingsonderneming kan hij het geschil binnen vier weken aan de Geschillencommissie voorleggen.
3.	Bij een geschil over de vaststelling van passende arbeid als bedoeld in lid 1 sub b worden de volgende stappen doorlopen:
	a. De detachingskracht treedt binnen een week in overleg met de medewerker van de detachingsonderneming om tot een passende oplossing te komen.
	b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de detachingskracht binnen een week een klacht indienen bij de detachingsonderneming, die binnen twee weken daarop een beslissing neemt.
	c. Als de detachingskracht het niet eens is met de beslissing van de detachingsonderneming kan hij het geschil binnen twee weken aan de Geschillencommissie voorleggen.
4.	De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen. Het reglement van de Geschillencommissie is te raadplegen op https://www.vvdn.nl/

Artikel 57 Fusiegedragsregels	
De detachingsonderneming informeert bij voorgenomen fusies en reorganisaties, overeenkomstig de geldende SER-Fusiegedragsregels, betrokken werknemersverenigingen tijdig en stelt hen in de gelegenheid om advies uit te brengen.	

Artikel 58 Naleving	
1.	Er is een Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door cao-partijen.
2.	De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.
3.	De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd en is door de cao-partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
4.	De detachingsonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in (een) daartoe door de SNCU opgestelde reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de cao voor detachingskrachten getrouwelijk worden nageleefd.

Artikel 59 Dispensatie	
1.	Leden van de VVDN kunnen, als zij tevens onder de werkingssfeer van een andere cao vallen, door de Dispensatiecommissie gedispenseerd worden van de CAO voor Detacheringskrachten.
2.	Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Ringweisstraat 2, 4181 CM Waardenburg. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3.	De Dispensatiecommissie beslist namens cao-partijen op een dispensatieverzoek.

Artikel 60 De detachingskracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)	
-	

Artikel 61 Wijzigingen	
1.	Wanneer de wet- en regelgeving wijzigt, dan passen cao-partijen de cao dienovereenkomstig (tussentijds) aan.
2.	Als er gedurende de looptijd van de cao verder ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op deze cao, gaan cao-partijen hierover in gesprek en passen de cao zo nodig eveneens (tussentijds) aan. Aanleiding voor gesprek en mogelijke cao-aanpassingen zijn in elk geval:
a.	ontwikkelingen rondom arbeidsmigratie en in het bijzonder de politiek en maatschappelijk gewenste scheiding tussen wonen en werken. De cao-bepalingen over arbeidsmigratie en in het bijzonder over huisvesting worden door cao-partijen in 2026 geëvalueerd;
b.	onvoorziene effecten bij de toepassing van de cao. Cao-partijen monitoren hoe de cao wordt toegepast en maken waar nodig nadere afspraken om ongewenste effecten tegen te gaan;
c.	cao-partijen monitoren de uitvoerbaarheid van de cao in de praktijk en maken waar nodig aanvullende afspraken om een juiste en werkbare uitvoering te waarborgen.

Bijlage I Loonstrook

Bij de loonbetaling verstrekt de detachingsonderneming aan de detachingskracht schriftelijk een loonstrook. Op zijn verzoek ontvangt de detachingskracht een gedrukt exemplaar van de loonstrook.

De loonstrook bestaat uit de volgende elementen:

a.	het loonbedrag;
b.	de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
c.	de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
d.	het bruto(uur)loon;
e.	het aantal gewerkte uren;
f.	de over het (uur)loon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
g.	de naam van de detachingsonderneming;
h.	de naam van de detachingskracht;
i.	indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
j.	indien van toepassing de inschaling bij de opdrachtgever;
k.	het betaalde loon;
l.	het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon;
m.	een verklaring van de gebruikte afkortingen;
n.	eventuele andere inhoudingen. Als anders dan op grond van de wet of deze cao inhoudingen op het loon worden gedaan, gebeurt dit alleen in overleg met de detachingskracht en wordt dit vermeld op de loonstrook.

Bijlage II Pensioen

Volgt later

Bijlage III Functie-indeling en functieniveau

1.	De methodiek om een functie in te delen in een functiegroep is gebaseerd op het <i>handboek functie-indeling uitzendkrachten</i> .
2.	In het handboek functie-indeling uitzendkrachten zijn referentiefuncties opgenomen met voor elke functie een functieprofiel. Elk functieprofiel is gewaardeerd en op basis daarvan ingedeeld in een functiegroep.
3.	Het <i>handboek functie-indeling uitzendkrachten</i> is beschikbaar via de website van de VvDN en de website van de werknemersorganisatie. In het handboek zijn referentiefuncties opgenomen, maar in de praktijk wordt een veel groter aantal functietitels gebruikt. Om het zoeken naar de juiste referentiefunctie te vergemakkelijken, is in het handboek een hulpmiddel gemaakt. In de eerste kolom van het hulpmiddel staan per werkveld een groot aantal referentiefuncties in alfabetische volgorde die in de praktijk veel voorkomen. In de tweede kolom staan de bij de werkvelden behorende veel gebruikte alternatieve functiebenamingen. In de derde kolom staat het bijpassende functieniveau.

Procedure voor functie-indeling

4.	a.	De detachingskracht wordt ingedeeld op grond van de door hem laatstelijk verrichte werkzaamheden.
	b.	Deze werkzaamheden, de functie, bestaan uit de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals die aan de detachingskracht zijn opgedragen.
	c.	Indeling van de functie vindt plaats door middel van vergelijking van de functie met de referentiefuncties. Een verdere toelichting hierop is opgenomen in het handboek functie-indeling detachingskrachten.
	d.	De detachingskracht kan bezwaar aantekenen tegen zijn functie-indeling. In artikel 56 van deze cao is de procedure voor de behandeling van klachten en/of geschillen opgenomen.

Bijlage IV Huisvestingsnormen

1.	Uit de administratie van de detachingsonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.
2.	De toegestane huisvestingsvormen zijn:

	a.	een reguliere woning;
	b.	een hotel/pension;
	c.	wooneenheden in een gebouwencomplex;
	d.	chalets/woonunits;
	e.	huisvesting op een recreatieterrein;
	en andere door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) aangewezen huisvestingsvormen.	
3.	De hiervoor sub a (reguliere woning) en c (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12 m ² gebruiksoppervlak (GBO)* te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd sub b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10 m ² omsloten leefruimte per persoon te hebben.	
4.	De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.	
5.	In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:	
	a.	één toilet per acht personen;
	b.	één douche per acht personen;
	c.	30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
	d.	kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig zijn;
	e.	zes liter blusmiddel.
6.	In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:	
	a.	het alarmnummer 112;
	b.	de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
	c.	de verkort weergegeven huis- en leefregels;
	d.	een ontruimingsplan en noodprocedure;
	e.	de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.
7.	Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.	
8.	Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.	
9.	De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.	
10.	Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.	

Bijlage V Prijskwaliteitssysteem (PKS) huisvesting

In artikel 49 wordt verwezen naar een PKS voor de maximaal in rekening te brengen totale kosten voor huisvesting. Het PKS kent een onderscheid tussen basisvoorwaarden (de ondergrens vanuit SNF) en aanvullende voorwaarden. Bij het voldoen aan de basisvoorwaarden hoort een basisbedrag per 1 juli 2024 van € 109,44. Dit bedrag wordt steeds geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon, voor het eerst dus bij de inwerkingtreding op 1 januari 2025. Per (extra) punt wordt dit bedrag verhoogd met € 0,90. Dit bedrag zal vanaf 1 januari 2026 ook steeds worden geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. De bedragen zijn inclusief BTW, water, stroom, gas, beddengoed, incheck, uitcheck en (opstal)verzekering en exclusief lokale heffingen, eten en drinken.

Cao-partijen hebben voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 de hiervoor genoemde bedragen overeenkomstig onderstaande tabel vastgesteld. Deze bedragen worden in deze periode niet geïndexeerd.

	basisbedrag	prijs per punt	maximumbedrag
1 januari 2026 – 31 december 2027	€ 127,88	€ 1,00	€ 159,85

Aanvullende voorwaarden	

# beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid)	Score: # beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid)	
> 40 uur werkzaam op locatie	4	
< 40 uur werkzaam op locatie	0	
Energie label	Score Energielabel	
A	5	
B	3	
C	2	
D	0	
E	0	
F	0	
G	0	
Regio Locatie	Score Regio	Provincies
Regio 1	3	Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht
Regio 2	2	Groningen, Noord-Brabant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Regio 3	0	Limburg, Overijssel, Drenthe, Friesland

Protocolafspraken		
Afspraken wegvallen van de arbeid		
1.	Cao-partijen hebben bij het sluiten van de cao afspraken gemaakt over:	
	a.	de opbouw van vakantiebijslag en vakantiedagen tijdens het wegvallen van de arbeid (artikel 40);
	b.	en de loondoorbetaling bij ziekte (artikel 41) wanneer de arbeid is weggefallen.
	Cao-partijen gaan met elkaar in gesprek en willen nader onderzoeken welk niveau hier passend is voor de toekomst, waarna eventueel een (tussentijdse) aanpassing van de cao kan volgen.	
Zwaarwerkregeling		
2.	a.	Cao-partijen staan open voor aansluiting bij de zwaarwerkregelingen in andere sectoren mits dat mogelijk en uitvoerbaar is.
	b.	Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid van een eigen zwaarwerkregeling.
	c.	Cao-partijen willen de bestaande aansluiting bij de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra verlengen voor de duur van een jaar. Daarna wordt bekeken of verdere verlenging is gewenst.