

CAO PROFCORE

Detacheren

1

1 januari 2022 – 31 december 2023

PROFCORE

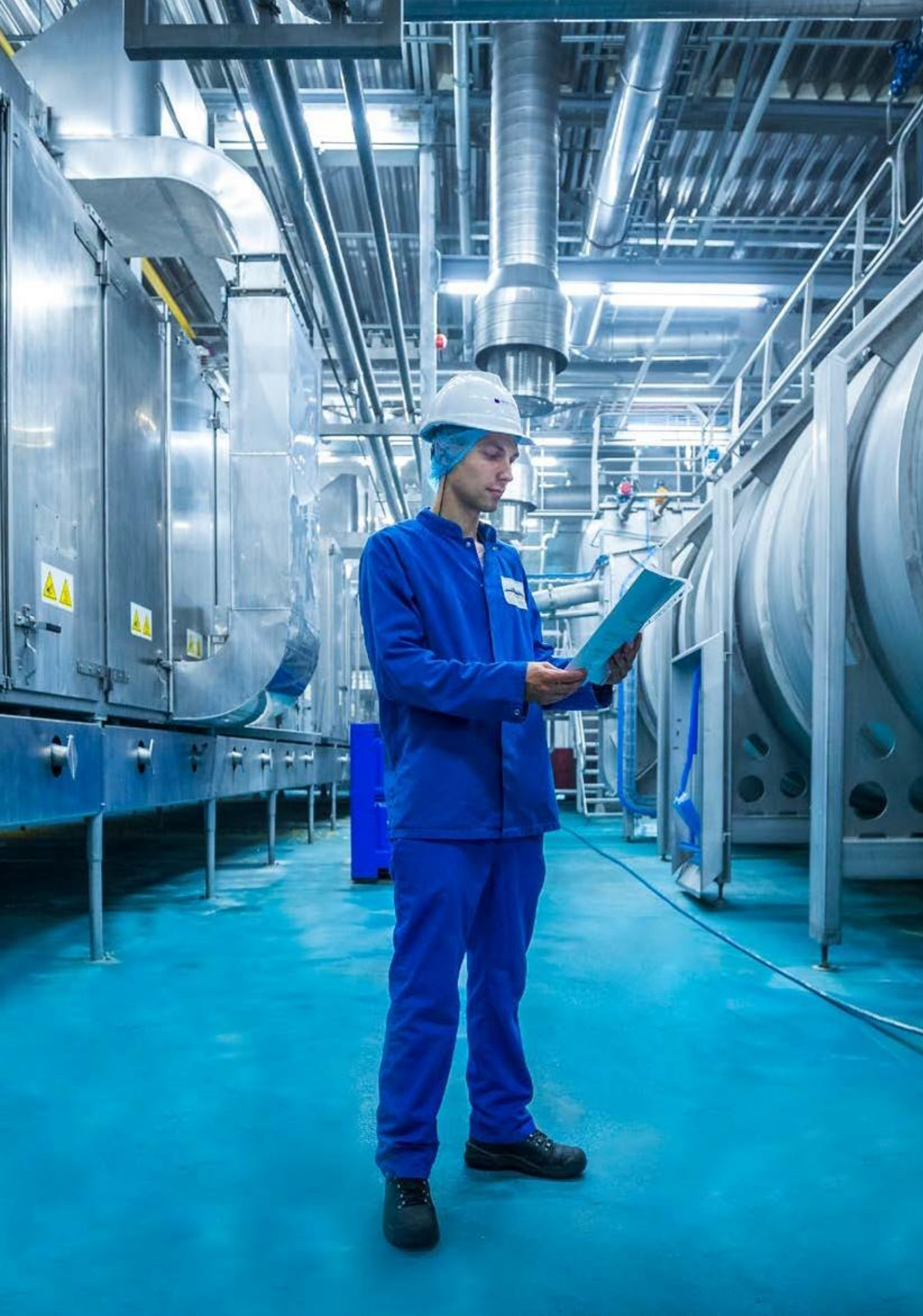


Voorwoord

Als je bij ProfCore Detacheren in dienst bent werk je voor een ambitieuze, toekomstgerichte organisatie waarin de medewerkers centraal staan. Je gaat aan de slag voor toonaangevende opdrachtgevers uit de industrie en logistiek en krijgt volop doorgroeimogelijkheden. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden je de zekerheid die je verdient.

Wij bieden je verder de kans extra opleidingen te volgen en werk te maken van je vitaliteit. Zo zorgen wij voor betrokken, tevreden en vitale medewerkers, die elke dag op hun werkplek de verwachtingen van onze opdrachtgevers overtreffen.

We accelerate you



Inleiding

Voor je ligt de ondernemings-cao van ProfCore Detacheren. In deze collectieve arbeidsovereenkomst staan de afspraken die wij hebben gemaakt met de vakbonden over je arbeidsvoorwaarden. Het is belangrijk dat je de afspraken uit de cao kent, begrijpt en naleeft. Is er iets niet duidelijk of heb je vragen over de cao? Richt je dan tot je projectmanager.

De cao en het contract bieden je bepaalde zekerheden. Bijvoorbeeld over het loon, de toeslagen en de werktijden. Zekerheid staat bij ons ook voor vooruitgang. Door het opdoen van waardevolle werkervaring en het volgen van interessante opleidingen kun jij je bij ons verder ontwikkelen. Je toekomst? Die bepaal je zelf.

Wij helpen je graag bij het realiseren van jouw ambities.

Naast de arbeidsvoorwaarden genoemd in de cao, kent ProfCore ook nog verschillende aanvullende regelingen en reglementen. [Klik hier](#) om deze te bekijken of ga naar onze 'Afas Mijn ProfCore'-omgeving.

Wij wensen je tot slot veel succes en werkplezier toe binnen ons bedrijf en op je werkplek.

Inhoudsopgave

Artikel 1	-	Definities	8	Artikel 31	-	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 2	-	Werkingssfeer	10	Artikel 32	-	Bedrijfsongeval	22
Artikel 3	-	Verplichtingen werknemer	10	Artikel 33	-	Uitkering bij overlijden	22
Artikel 4	-	In dienst	10	Artikel 34	-	Pensioen	23
Artikel 5	-	Arbeidsovereenkomst	11	Artikel 35	-	WGA-hiaat (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)	23
Artikel 6	-	Proeftijd	11	Artikel 36	-	Aanvulling 3e WW-jaar	23
Artikel 7	-	Beëindiging arbeidsovereenkomst	11	Artikel 37	-	Cao-Partijen	24
Artikel 8	-	Uitvoering van de werkzaamheden	12	Artikel 38	-	Looptijd	24
Artikel 9	-	Bedrijfsmiddelen en schade(s)	12	Artikel 39	-	Hardheidsclausule	24
Artikel 10	-	Arbeidsduur en werktijden	12	Artikel 40	-	Cao Commissie	24
Artikel 11	-	Deeltijdwerk	12	Artikel 41	-	Vakbondsinformatie	24
Artikel 12	-	Ploegendienst	13	Artikel 42	-	Werkgeversbijdrage	24
Artikel 13	-	Opbouw verlofrechten	13	Protocol	-	Protocol	25
Artikel 14	-	Loyaliteitsdagen	13				
Artikel 15	-	Seniorenverlof	14				
Artikel 16	-	Collectieve dagen bij opdrachtgever	14				
Artikel 17	-	Vakantie en Arbeidsongeschiktheid	14				
Artikel 18	-	Terugvalloon	14				
Artikel 19	-	Opnemen en afschrijven verloftegoed	15				
Artikel 20	-	Vakbondsverlof	15				
Artikel 21	-	Bijzonder verlof	16				
Artikel 22	-	Inlenersbeloning	17				
Artikel 23	-	Plaatsingsbevestiging	18				
Artikel 24	-	Uitbetaling salaris	18				
Artikel 25	-	Vakantietoelage	18				
Artikel 26	-	Jubileumregeling	20				
Artikel 27	-	Aankoop en verkoop verloftegoeden	20				
Artikel 28	-	Opleidingen	20				
Artikel 29	-	Medisch Onderzoek	21				
Artikel 30	-	Ziekmelding na einde dienstverband	21				



Artikel 1 | Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- 1.1

ABU-beloning
De beloning zoals opgenomen in de geldende ABU-cao.
- 1.2

Arbeids- en rusttijden
De arbeids- en rusttijden in de zin van de Arbeidstijdenwet.
- 1.3

Arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.
- 1.4

Arbeidsvoorwaardenregeling of AVR
Bij de opdrachtgever geldende regeling van beloning en/of andere arbeidsvoorwaarden, niet zijnde een collectieve arbeidsovereenkomst volgens de Wet cao.
- 1.5

Cao
De onderhevige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen en protocollen.
- 1.6

Cao-partijen
Partijen bij deze cao, te weten FNV, CNV Vakmensen, Vakbond ABW en ProfCore.
- 1.7

Feitelijk loon
Het door de opdrachtgever aangegeven, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiegeld, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie- uren etc. zoals weergegeven in de laatste actuele terbeschikkingstelling. Als het basissalaris conform arbeidsovereenkomst hoger is, dan geldt dat als feitelijk loon.
- 1.8

Gedetacheerde
De natuurlijke persoon die met werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat en door werkgever ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever, om werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.
- 1.9

Basissalaris conform arbeidsovereenkomst
Het in de arbeidsovereenkomst opgenomen salaris inclusief van toepassing zijnde persoonlijke toeslagen.
- 1.10

Geldend loon
Het laatst verdiende feitelijk loon, inclusief eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
- 1.11

Inlenersbeloning
De beloning zoals bedoeld in artikel 22 van deze cao.
- 1.12

Loonstrook
Schriftelijke specificatie van het brutoloon, de toeslagen en inhoudingen en het nettoloon, rekening houdende met de afspraken in de arbeidsovereenkomst en de wet.

- 1.13

Opdracht
De overeenkomst tussen de opdrachtgever en werkgever, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een gedetacheerde ter beschikking wordt gesteld.
- 1.14

Opdrachtgever
De derde, aan wie de gedetacheerde ter beschikking wordt gesteld door werkgever.
- 1.15

Partner
Je echtgenoot, je geregistreerde partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam aan de werkgever bekend is gemaakt.
- 1.16

Plaatsingsbevestiging
De schriftelijke bevestiging van de werkgever waarop de in artikel 23 genoemde gegevens van de van toepassing zijnde inlenersbeloning benoemd staan.
- 1.17

Schriftelijk
Op schrift gesteld dan wel ter beschikking gesteld per e-mail of door middel van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, zulks tenzij in deze cao nadrukkelijk anders is bepaald. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, dienen de daarop ter beschikking gestelde documenten door de werknemer te kunnen worden gedownload.
- 1.18

Terbeschikkingstelling
De tewerkstelling van de gedetacheerde door de werkgever bij de opdrachtgever.
- 1.19

Terugvalloon
90% van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, doch minimaal het wettelijk minimumloon.
- 1.20

Week
De week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.
- 1.21

Werkgever
De rechtspersoon waarvoor krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.
- 1.22

Werknemer
De natuurlijk persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever.

Artikel 2 | Werkingssfeer

- 2.1 Deze cao is van toepassing voor gedetacheerde werknemers die in dienst zijn van ProfCore Business Services B.V., ProfCore Zuid-Limburg B.V., ProfCore Midden-Limburg B.V., ProfCore Noord-Limburg B.V. en ProfCore Zuidoost-Brabant B.V. en die werken onder leiding en toezicht van de werkgever of de opdrachtgever.

Artikel 3 | Verplichtingen werknemer

- 3.1 De werknemer is gebonden alle werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever/opdrachtgever redelijkerwijs worden opgedragen, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen die hem door of namens de werkgever/opdrachtgever worden verstrekt.
- 3.2 De werknemer is gehouden geen werkzaamheden voor derden te verrichten, tenzij hem hiertoe door de werkgever uitdrukkelijk en schriftelijk toestemming is verleend. Werknemer maakt schriftelijk melding van het voornemen om werkzaamheden voor derden te gaan verrichten waarna werkgever binnen vier weken schriftelijk uitsluitsel zal geven of er al dan niet toestemming wordt verleend voor het verrichten van werkzaamheden voor derden.
- 3.3 De werknemer is gehouden, als gevolg van het daaromtrent in de wet bepaalde, de schade te vergoeden, die door zijn opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid in het bedrijf van de werkgever en/of de opdrachtgever wordt veroorzaakt.
- 3.4 Het is werknemer verboden zonder voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over werkzaamheden, de organisatie en de in- en externe contacten van de werkgever en/of de opdrachtgever, tenzij dit past in een normale uitoefening van de functie van werknemer. Meer in het bijzonder is werknemer verplicht tot geheimhouding van gegevens over werktuigen, uitvindingen, octrooiaanvragen, tekeningen, contracten, opdrachtgevers, leveranciers, afnemers en verder alle andere bedrijfsaangelegenheden betreffende het bedrijf van werkgever, daarmee gelieerde ondernemingen, relaties en cliënten van de werkgever en/of de opdrachtgever waarvan geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan werknemer het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

Artikel 4 | In dienst

- 4.1 Werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De cao is digitaal te raadplegen, [klik hier](#) of ga naar onze 'Afas Mijn ProfCore'-omgeving.
- 4.2 De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, waarbij in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegeven of het gaat om bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 5 | Arbeidsovereenkomst

- 5.1 Op de arbeidsovereenkomst zijn voor wat betreft de duur en de beëindiging de wettelijke bepalingen van toepassing, tenzij in deze cao iets anders is geregeld.
- 5.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zijn aangegaan voor een periode van maximaal 36 maanden. In deze 36 maanden kunnen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Het maximum geldt niet voor het verrichten van een overeengekomen taak.

Artikel 6 | Proeftijd

- 6.1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 6 maanden of minder is geen proeftijd van toepassing.
- 6.2 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor de duur van langer dan 6 maanden geldt een proeftijd van 2 maanden.
- 6.3 Gedurende de proeftijd en bij het eindigen daarvan hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen.
- 6.4 De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

Artikel 7 | Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 7.1 De arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 7.2 De werkgever informeert de werknemer uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting over de voorwaarden waaronder.
- 7.3 Zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door werkgever of door werknemer tussentijds schriftelijk worden opgezegd waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen. Het einde van de dienstbetrekking kan slechts tegen het einde van de maand plaatsvinden.
- 7.4 In afwijking van het bepaalde in artikel 7.1 en 7.3 eindigt de dienstbetrekking van rechtswege bij het overlijden van de werknemer en bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 7.5 Mochten zowel de werknemer als de werkgever het dienstverband willen voortzetten nadat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan zal hiervoor een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.



- 7.6 Onmiddellijke beëindiging van elke arbeidsovereenkomst is mogelijk met wederzijds goedvinden, bij instemming met de opzegging en tijdens de proeftijd. Tevens is onmiddellijke beëindiging mogelijk door ontslag op staande voet wegens een dringende reden, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet gevegd kan worden (artikel 7:677 BW en 7:678 BW).

Artikel 8 | Uitvoering van de werkzaamheden

- 8.1 Werknemer voert de door de werkgever en/of de opdrachtgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit.
- 8.2 Werknemer neemt de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever en/of de opdrachtgever in acht en houdt zich aan de vastgestelde werktijden.
- 8.3 Wanneer er tijdelijk geen aanbod is van werk waarvoor werknemer is aangenomen, verricht werknemer vervangende werkzaamheden.

Artikel 9 | Bedrijfsmiddelen en schade(s)

- 9.1 Werknemer gebruikt de bedrijfsmiddelen van de werkgever en/of de opdrachtgever zoals ze bedoeld zijn en behandelt ze met zorg. Bij bedrijfsmiddelen moet gedacht worden aan bijvoorbeeld machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld. Voor het gebruik van bedrijfsmiddelen kan een aanvullende gebruikersovereenkomst worden getekend.
- 9.2 Werknemer meldt het meteen aan de werkgever en/of aan de opdrachtgever als er schade aan of verlies van een bedrijfsmiddel is. Als werknemer aansprakelijk is voor de schade, kan dit met het salaris worden verrekend.
- 9.3 **Persoonlijke beschermingsmiddelen die benodigd zijn voor het uitoefenen van de functie, worden verstrekt zoals beschreven in het personeelshandboek van ProfCore.**

Artikel 10 | Arbeidsduur en werktijden

- 10.1 De arbeidsduur en de werktijden zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeidsduur en werktijden, waarbij de wettelijke arbeids- en rusttijden in acht worden genomen.

Artikel 11 | Deeltijdwerk

- 11.1 In overleg met de **werkgever** kan werknemer de gemiddelde arbeidsduur per week verminderen of vermeerderen conform de daarvoor bestaande wettelijke regels.
- 11.2 Wanneer werknemer en werkgever hebben afgesproken minder dan de normale arbeidsduur per week te (gaan) werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld.

Artikel 12 | Ploegendienst

- 12.1 De voor werknemer van toepassing zijnde ploegendienstroosters en de daarbij van toepassing zijnde ploegentoeslag zijn gelijk aan de bij opdrachtgever van toepassing zijnde ploegendienstroosters waarbij de wettelijke arbeids- en rusttijden in acht worden genomen.
- 12.2 Werknemer is niet verplicht in ploegen te werken als:
- Werknemer de leeftijd heeft bereikt van de AOW-leeftijd minus 10 jaar (of al ouder is) of
 - De gezondheidstoestand van werknemer het werken in ploegendienst niet toelaat op basis van een onderliggend medisch advies van de bedrijfsarts.

Artikel 13 | Opbouw verlofrechten

- 13.1 In dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst heeft werknemer bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uren per week per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.
- 13.2 In de 4-ploegendienst heeft werknemer, bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uren per week, per kalenderjaar recht op 144 wettelijke doorbetaalde vakantiedagen en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.
- 13.3 In de 5-ploegendienst (volcontinu) heeft werknemer bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uren per kalenderjaar recht op 134,4 wettelijke vakantiedagen en 33,6 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.
- 13.4 Indien werknemer niet kan werken door arbeidsongeschiktheid dan bouwt werknemer verlofdagen op alsof werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- 13.5 Is werknemer gedurende het kalenderjaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan bouwt werknemer verlofdagen op naar rato.

Artikel 14 | Loyaliteitsdagen

- 14.1 Als werknemer 5 jaar of langer in dienst is bij werkgever, dan ontvangt werknemer extra verlofdagen in verband met loyaliteit.
- 14.2 Werknemer ontvangt **per 5 volledige dienstjaren 1 extra verlofdag, met een maximum van 3 extra verlofdagen per jaar. Deze verlofdag(en) wordt/worden toegekend in het kalenderjaar opvolgend aan het jubileumjaar.**
- 14.3 De loyaliteitsdagen worden opgebouwd volgens de regels van opbouw verlofrechten in artikel 13.
- 14.4 De peildatum voor het bepalen van het aantal loyaliteitsdagen is 1 januari van elk jaar.

- 14.5 Bij het bepalen van de lengte van het dienstverband tellen de aaneengesloten jaren. Hierbij tellen tijdelijke dienstverbanden en dienstverbanden met rechtsvoorgangers van de werkgever mee.

Artikel 15 | Seniorenverlof

- 15.1 Per 1 april 2019 bestaat er geen recht meer op seniorenverlof.
- 15.2 Voor werknemers in dienst van werkgever vóór 1 april 2019 en op 31 december 2018 50 jaar en ouder, wordt het per 1 april 2019 bestaande recht bevroren. Deze werknemers behouden tot einde dienstverband het bevroren recht.

Artikel 16 | Collectieve dagen bij opdrachtgever

- 16.1 Bij een collectieve verlofdag of bedrijfsvakantie bij de opdrachtgever bestaan de volgende keuzemogelijkheden:
- of werknemer neemt zelf ook verlof op vanuit zijn eigen verloftegoeden;
 - of werknemer stelt zich beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden bij een andere opdrachtgever.

Artikel 17 | Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- 17.1 Tijdens arbeidsongeschiktheid mag werknemer vakantie genieten. Daarvoor dient werknemer vooraf toestemming te verkrijgen van de bedrijfsarts en werkgever.
- 17.2 Tijdens de vakantie is werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
- 17.3 Wanneer werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid vakantie geniet zullen er voor deze periode verlofrechten worden afgeschreven. Werknemer krijgt dan tijdens deze verlofperiode 100% van het geldend loon doorbetaald.
- 17.4 Wanneer werknemer tijdens een vastgestelde verlofdag ziek is, geldt de dag niet als vakantie en wordt geen verloftegoed afgeschreven. Werknemer moet zich dan houden aan de geldende procedure bij ziekmelding.

Artikel 18 | Terugvalloon

- 18.1 Bij het geheel of gedeeltelijk vervallen van een opdracht/project zal werkgever zo snel mogelijk passend vervangend werk zoeken en aanbieden. Werknemer is verplicht dit passend vervangend werk aan te nemen.
- 18.2 Zo lang geen passend vervangend werk is aangeboden heeft werknemer recht op terugvalloon.
- 18.3 Het terugvalloon is 90% van het feitelijk loon, doch minimaal het wettelijk minimumloon.

Artikel 19 | Opnemen en afschrijven verloftegoeden

- 19.1 Ieder kalenderjaar zal werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen het door werknemer gewenste verlof op te nemen voor zover verloftegoeden toereikend zijn.
- 19.2 Werknemer vraagt zijn verlof tijdig aan volgens de procedure vakantieaanvraag.
- 19.3 Werknemer kan in de periode juni tot en met september aanspraak maken op een periode van tenminste 3 aaneengesloten weken vakantie, tenzij werknemer de 3 aaneengesloten weken vakantie in een andere periode op wil nemen.
- 19.4 Tijdens verlof wordt het geldend loon doorbetaald, tenzij er sprake is van onbetaald verlof.
- 19.5 Werkgever kan de gewenste opname van verlof voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de werkgever of de opdrachtgever zich hiertegen verzetten.
- 19.6 Bij het einde van het dienstverband krijgt werknemer de niet opgenomen verloftegoeden uitbetaald (geldend loon).
- 19.7 Te veel opgenomen verlof wordt verrekend via de eindafrekening (geldend loon).
- 19.8 Als werknemer op 31 december van enig jaar meer dan 7 dagen verlof over heeft, stelt de werkgever werknemer in staat deze meerdere dagen op te nemen in de eerste 3 maanden van het volgende kalenderjaar. Werknemer neemt dan verplicht de dagen op. Dit geldt niet als werknemer door het jaar heen niet in de gelegenheid is gesteld de verlofdagen op te nemen.
- 19.9 Opgebouwde verlofrechten kennen wettelijke vervalttermijnen die als zodanig worden toegepast:
- Wettelijke verlofrechten moeten opgenomen zijn binnen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
 - Bovenwettelijke verlofrechten kennen een vervalttermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

Artikel 20 | Vakbondsverlof

- 20.1 Als werknemer lid is van een werknemersorganisatie die deze cao afsluit, heeft werknemer recht op:
- doorbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het als afgevaardigde **bijwonen** van een bijeenkomst van de betreffende werknemersorganisatie;
 - onbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het deelnemen aan cursussen of scholingsactiviteiten van de betreffende werknemersorganisatie.
- 20.2 Voorwaarde is dat het verzoek tijdig door de werknemersorganisatie aan de werkgever is gedaan.

Artikel 21 | Bijzonder verlof

Werknemer heeft recht op doorbetaald bijzonder verlof (geldend loon) bij:

- 21.1

Eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap.

- 1 dag.
- 21.2

Bevalling van de partner (dag van de bevalling).

- 1 dag.
- 21.3

Aansluitend aan de dag van de bevalling
geboorteverlof (wet WIEG).

De duur is gelijk aan éénmaal de wekelijkse arbeidsduur. De werknemer die 40 uur per week werkt, heeft dus recht op 40 uur (5 dagen) verlof na de bevalling van zijn partner. De werknemer die minder dan 40 uren per week werkt heeft naar rato recht op geboorteverlof. Het geboorteverlof gaat in vanaf de dag na de bevalling en moet binnen 4 weken worden opgenomen.

- 5 dagen.
- 21.4

Adoptie.

- 1 dag.
- 21.5

Huwelijk of geregistreerd partnerschap van: kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, ouder van de partner en broer of zuster van de partner.

- 1 dag.
- 21.6

Overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind.

- 4 dagen.
- 21.7

Overlijden van ouder, de partner van ouder, niet inwonend kind of pleegkind, broer of zus.

- 1 dag.
- 21.8

Bijwoning van de begrafenis of crematie van ouder, de partner van de ouder, de ouder van de partner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus.

- 1 dag.
- 21.9

Overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van grootouder of van de partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van de partner, de partner van (laatstgenoemde) broer of zus.

- 1 dag.
- 21.10

Het eigen 25- en 40-jarig huwelijksfeest of het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, de ouders van de partner.

- de benodigde tijd.
- 21.11

Bezoek specialist en tandarts indien dit niet buiten werktijd kan.

- de benodigde tijd met een max van 2 uren.
- 21.12

Bezoek huisarts indien dit niet buiten werktijd kan.

- de benodigde tijd met een max van 2 uren.
- 21.13

Vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

- 21.14

Werknemer heeft recht op doorbetaald verlof als, waar mogelijk, werkgever tijdig op de hoogte wordt gebracht en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
- 21.15

Werkgever kan werknemer vragen aan te tonen dat werknemer bij de gebeurtenis aanwezig is geweest. Indien werknemer meer tijd nodig heeft, wordt het afgeschreven van het verloftegoed.

Daar waar artikel 21 niet voorziet zijn de wettelijke regelingen Arbeid en Zorg en WIEG van toepassing.

Artikel 22 | Inlenersbeloning

De inlenersbeloning wordt toegepast volgens de **geldende** ABU-cao.

- 22.1

Werknemer heeft vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht op de inlenersbeloning.
- 22.2

De inlenersbeloning wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie.
- 22.3

Bij toepassing van de inlenersbeloning wordt de door werknemer te vervullen functie voor aanvang van de terbeschikkingstelling ingedeeld in de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde functiegroep.
- 22.4

De inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen zoals die gelden in de inlenende onderneming:

1. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;

2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan gecompenseerd worden in tijd en/of geld;

3. Toeslagen voor overwerk, meerwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;

4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;

5. Kostenvergoeding (voor zover werkgever deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);

6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;

7. Vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk, tenzij deze reeds als gewerkte uren worden aangemerkt;

8. Eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;

9. Thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd;

10. Met ingang van 2023 de vaste eindejaarsuitkering (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).
- 22.5

De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen en de toeslagen.
- 22.6

Toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als:

1. Er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik of;

2. Werkgever zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning.

- 22.7 Voor werknemers die in dienst treden bij werkgever en behoren tot de in de ABU in **artikel 33** benoemde allocatiegroepen, is de inlenersbeloning niet van toepassing.
- 22.8 Indien de inlenersbeloning lager is dan het basissalaris conform arbeidsovereenkomst, dan geldt het basissalaris conform arbeidsovereenkomst als basissalaris.

Artikel 23 | Plaatsingsbevestiging

- 23.1 Bij iedere terbeschikkingstelling is werkgever verplicht de gemaakte afspraken over de opdracht schriftelijk aan de werknemer te bevestigen.
- 23.2 Werkgever bevestigt de gemaakte afspraken over een opdracht in de plaatsingsbevestiging.
- 23.3 In de plaatsingsbevestiging staan minimaal de volgende gegevens:
1. NAW-Gegevens opdrachtgever;
 2. Datum begin opdracht;
 3. De van toepassing zijnde Cao/Arbeidsvoorwaardenregeling;
 4. Functie, arbeidsduur, werktijden en standplaats;
 5. Salaris en vergoedingen.
- 23.4 Als de werknemer vindt dat de plaatsingsbevestiging geen juiste of volledige weergave bevat van de gemaakte afspraken, dan moet de werknemer dat zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 5 werkdagen, nadat de plaatsingsbevestiging is verstrekt, kenbaar maken bij de Project Manager. Heeft de werknemer binnen 5 werkdagen na ontvangst niet gereageerd, dan gaat werkgever ervan uit dat de inhoud van de plaatsingsbevestiging juist is.

Artikel 24 | Uitbetaling salaris

- 24.1 Aan het einde van de eerste maand van het dienstverband ontvangt de medewerker een bruto voorschot afgeleid van het feitelijk loon.
- 24.2 Uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand wordt het definitieve loon uitbetaald op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren en dagen. Het onder 24.1 betaalde voorschot wordt dan verrekend.
- 24.3 De betaling van eventuele toeslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke ontvangt de medewerker uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand.

Artikel 25 | Vakantietoeslag

- 25.1 **Werknemer heeft ingaande 01 juni 2022 recht op een vakantietoeslag van 8,33%.** De vakantietoeslag wordt berekend over het ontvangen geldend loon.
- 25.2 De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden. Deze periode begint op 1 juni van het vorige kalenderjaar.
- 25.3 Werknemers die gedurende het jaar in dienst treden ontvangen de vakantietoeslag naar rato.

Artikel 26 | Jubileumregeling

- 26.1 Per 1 januari 2020 ontvangt de werknemer bij het 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum een uitkering van 1 maandsalaris over het geldend loon.
- 26.2 Overgangsregeling:
- Werknemers die tot en met 2023 in aanmerking zouden komen voor een 30-jarige jubileumuitkering (conform oude jubileumregeling) krijgen deze uitkering toch uitbetaald.
 - Werknemers die tot en met 2023 in aanmerking zouden komen voor een 25-jarige jubileumuitkering ontvangen een half maandsalaris over het geldend loon. Zij hebben al conform de oude jubileumregeling een uitkering ontvangen bij hun 20-jarig dienstjubileum.
- 26.3 De jubileumuitkering wordt netto uitbetaald zolang dit fiscaal toelaatbaar is.

Artikel 27 | Aankoop en verkoop verloftegoeden

- 27.1 Werknemers kunnen verloftegoeden aan- of verkopen.
- 27.2 Op basis van een fulltime dienstverband kan de werknemer per kalenderjaar maximaal 160 uren aan verlofdagen bijkopen. De werknemer die minder werkt, kan de uren naar rato bijkopen.
- 27.3 De waarde van de gekochte verloftegoeden moet in het betreffende kalenderjaar verrekend kunnen worden.
- 27.4 Alleen bovenwettelijke verloftegoeden en ADV-tegoeden kunnen verkocht/uitbetaald worden.
- 27.5 De waarde van het verlofgoed wordt berekend op basis van het ten tijde van de aanvraag geldend loon.

Artikel 28 | Opleidingen

- 28.1 Voor alle opleidingen geldt dat werknemer vooraf een aanvraag doet bij de werkgever. Wanneer de werkgever akkoord is, wordt de opleiding door de werkgever vergoed. Er wordt een studieovereenkomst inclusief een terugbetalingsregeling opgesteld.
- 28.2 Door werkgever betaalde studiegelden voor een opleiding waarvoor een studieovereenkomst is overeengekomen, dienen door de werknemer middels een betalingsregeling binnen 36 maanden volledig te worden terugbetaald aan werkgever indien:
- Werkgever de opleiding eenzijdig tussentijds beëindigd vanwege aantoonbaar onvoldoende studie-ijver;
 - Werknemer de opleiding eenzijdig beëindigt zonder schriftelijke toestemming van werkgever;
 - Werknemer tijdens het volgen van de opleiding op eigen initiatief, eenzijdig het dienstverband met werkgever beëindigt;
 - Het dienstverband van werknemer eindigt wegens een dringende reden conform artikel 7:677 BW en 7:678 BW;
 - De tijdelijke arbeidsovereenkomst van de werknemer niet wordt verlengd wegens aantoonbaar disfunctioneren of proportioneel of herhaaldelijk overtreden van het huishoudelijk reglement en/of gedragscode uit het Personeelsreglement.

- 28.3 De door ProfCore betaalde studiegelden zoals vermeld in de studieovereenkomst hoeven niet te worden terugbetaald door werknemer indien het dienstverband eindigt:
- Vanwege pensioen van de werknemer;
 - Vanwege arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
 - Vanwege overlijden van de werknemer;
 - Op initiatief van werkgever anders dan wanneer hierover afwijkende afspraken zijn overeengekomen in een vaststellingsovereenkomst;
 - Op initiatief van werknemer wegens een (door werkgever erkende dan wel door de rechter gehonoreerde) dringende reden als bedoeld in artikel 7:679 BW.

- 28.4 Er is een terugbetalingsregeling van toepassing wanneer de werknemer na het succesvol afronden van de opleiding (zijnde door diplomering) op eigen initiatief uit dienst gaat.

28.4.1 De terugbetalingsregeling wordt als volgt toegepast:

- Terugbetaling van 100% van de opleidingskosten zoals vermeld in de studieovereenkomst bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van werknemer binnen één jaar na de datum van diplomering;
- Terugbetaling van 75% van de opleidingskosten zoals vermeld in de studieovereenkomst bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werknemer tussen het eerste en tweede jaar na de datum van diplomering;
- Terugbetaling van 50% van de opleidingskosten zoals vermeld in de studieovereenkomst bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werknemer tussen het tweede en derde jaar na de datum van diplomering;
- Bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werknemer is er vanaf het derde jaar vanaf de datum van diplomering geen terugbetaling meer van toepassing.

28.4.2 Het terug te betalen bedrag wordt verrekend met het salaris dat werknemer nog tegoed heeft en/of met vakantiegeld en/of uitkering wegens niet-genoten verlofdagen van werknemer of met enig ander bedrag dat werkgever aan werknemer verschuldigd is. Het eventueel resterende bedrag zal worden gefactureerd en daartoe kan vervolgens een betalingsregeling overeengekomen worden.

- 28.5 Een door de werknemer gevolgde opleiding, welke de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot en betaald is door de werkgever, zal verminderd worden op de wettelijke transitievergoeding, indien van toepassing.

Artikel 29 | Medisch Onderzoek

- 29.1 Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan een periodiek medisch onderzoek wanneer dat door werkgever collectief aangeboden wordt.

Artikel 30 | Ziekmelding na einde dienstverband

30.1 In artikel 46 Ziektewet is de zogenaamde nawerking vastgelegd. (Ex)Werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij werkgever conform de door werkgever vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle als (ex)werknemer binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt.

30.2 Als (ex)werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als (ex)werknemer voldoet aan het bepaalde in dit artikel, dient (ex)werknemer zich te blijven houden aan de door werkgever vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle en onder meer:

- Gehoor te geven aan een ander door werkgever in te schakelen medicus;
- Aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet (ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan werkgever als eigenrisicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien (ex)werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken, dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
- Alle verplichtingen na te komen die volgen uit de ZW of de WIA;
- Mee te werken aan een door werkgever aangeboden re-integratietraject;
- Een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

- 30.3** De verplichtingen hierboven genoemd blijven bestaan zolang (ex)werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als (ex)werknemer volledig is hersteld, tenzij (ex)werknemer binnen 4 weken na herstel melding opnieuw arbeidsongeschikt wordt of indien (ex)werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever.
- 30.4** Indien (ex)werknemer het in dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete ter hoogte van maximaal de helft van het dan laatst geldende dagloon met een maximum van € 500,-. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van de overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 31 | Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- 31.1** Gedurende 104 weken maakt werknemer aanspraak op loondoorbetaling tijdens zijn arbeidsongeschiktheid.
- 31.2** Gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft werknemer recht op **90%** van het geldend loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.
- 31.3** Gedurende de 53ste t/m de 104e week heeft werknemer recht op 80% van het geldend loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.
- 31.4** De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachttag, waarover werknemer geen recht op doorbetaling van loon heeft.

Artikel 32 | Bedrijfsongeval

- 32.1** Als werknemer door een bedrijfsongeval volledig arbeidsongeschikt is ontvang werknemer de eerste 104 weken 100% van het geldend loon.
- 32.2** Dit artikel is niet van toepassing als het bedrijfsongeval door roekeloos handelen is veroorzaakt. Als hierover discussie is, wordt de roekeloosheid beoordeeld door een onafhankelijke deskundige partij.

Artikel 33 | Uitkering bij overlijden

- 33.1** Als de werknemer overlijdt, komt op basis van artikel 7:674 BW de nagelaten betrekkingen van de werknemer een overlijdensuitkering toe. De overlijdensuitkering bestaat uit het geldend loon over het resterende deel van de kalendermaand van het overlijden plus tweemaal maanden geldend loon.

Artikel 34 | Pensioen

- 34.1** Werknemer neemt verplicht deel aan de binnen de onderneming geldende pensioenregeling. De pensioenregeling omvat tevens verzekeringen voor nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- 34.2** Werkgever informeert de ondernemingsraad over voorstellen tot wijziging van de pensioenverzekering. Wijzigingen in de pensioenverzekering worden doorgevoerd in overleg tussen de werkgever, de vakbond en met instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 35 | WGA-hiaat (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

- 35.1** Het WGA-hiaat is een inkomensgat dat ontstaat wanneer iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en na 104 weken ziekte aanspraak moet maken op een WGA-terugbetaling. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en de WGA-terugbetaling is een gat, dit gat noemt men een hiaat oftewel het WGA-hiaat.
- 35.2** Werknemer neemt automatisch deel aan de afgesloten collectieve WGA-hiaatverzekering.
- 35.3** Werknemer betaalt zelf de volledige premie via inhouding op het salaris.

Artikel 36 | Aanvulling 3e WW-jaar

- 36.1** Het kabinet heeft de opbouw en de lengte van de WW (Werkloosheidswet) en de WGA (Werkhervatting gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) verkort. Om de financiële consequenties van deze teruggang op te vangen is PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) ontwikkeld. Dit is de private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA. Met de PAWW komt de duur van de WW en de WGA weer op het oude niveau.
- 36.2** Vakbonden en werkgever hebben overeenstemming bereikt over de deelname van ProfCore aan de PAWW.
- 36.3** De bijdrage voor de PAWW komt volledig voor rekening van de werknemer.
- 36.4** De bijdrage wordt maandelijks door werkgever op het bruto loon van werknemer ingehouden.
- 36.5** Werkgever stort de bijdrage in het PAWW-fonds.

Artikel 37 | Cao-Partijen

- 37.1 Deze cao is overeengekomen door de werkgever en CNV Vakmensen, Vakbond ABW en FNV.

Artikel 38 | Looptijd

- 38.1 Deze cao loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Artikel 39 | Hardheidsclausule

- 39.1 Cao-partijen zullen in geval van wezenlijke wijzigingen in wet- en regelgeving overleggen en zo nodig de bepalingen wijzigen.

Artikel 40 | Cao-Commissie

- 40.1 Cao-partijen komen tweemaal per jaar bijeen om periodiek overleg te voeren in een cao-commissie. Deze commissie bestaat uit de vakbondsbestuurders van de werknemersorganisaties en de bestuurder van werkgever. De vakbondsbestuurders hebben het informatierecht op de tussen cao-partijen te bespreken onderwerpen op basis van vertrouwelijkheid.

Artikel 41 | Vakbondsinformatie

- 41.1 Als werknemer vakbondskaderlid is, mag werknemer bij werkgever vakbondsinformatie verspreiden. De werkgever zal werknemer in verband daarmee niet benadelen.

Artikel 42 | Werkgeversbijdrage

- 42.1 De werkgever betaalt een bijdrage aan de vakorganisaties, partij bij deze cao, voor het mogelijk maken van hun werkzaamheden.

Protocol

Protocol behorende bij cao ProfCore Detacheren met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Daar waar in deze cao aansluiting wordt gezocht bij de cao voor uitzendkrachten (ABU), betreft het de geldende ABU-cao.

Tussentijdse wijzigingen

Tussentijdse wijzigingen in de geldende ABU-cao worden tussen partijen besproken, waarin wordt bepaald of en zo ja per wanneer wijzigingen worden doorgevoerd, uitgaande van AAV nieuwe afspraken.

Aanvulling 3^{de} WW-jaar (PAWW)

Bij aangetoonde verplichting wordt dit besproken en dient ProfCore over te gaan tot compensatie van de premie.

Werkgroep

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordiging vanuit Vakorganisaties en werkgever, zal duurzame inzetbaarheid en ontsiemaatregelen onderzoeken met als doel te komen tot verdere afspraken.

Vakbondscontributie

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verlonen, voor zover mogelijk en toepasbaar.

Werkgeversbijdrage

ProfCore zal de werkgeversbijdrage continueren voor de jaren 2022 en 2023.



PROFCORE