

PROFCORE

CAO PROFCORE DETACHEREN

LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2019 TOT EN MET 31 DECEMBER 2021

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Inhoudsopgave

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

Artikel 1 - Definities

- 1.1 ABU-beloning
De beloning die kan gelden voor de werknemer die behoort tot een van de specifieke groepen als weergegeven in artikel 27 van de ABU-cao (het betreft Cao ABU met een looptijd van 5 november 2017 tot en met 31 mei 2019).
- 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 onderhavige 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 - Werkingsfeer

- 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.

G JK
F J/K

Artikel 4 - In dienst

- 4.1 Werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De cao is digitaal te raadplegen op www.werkenbijprofcore.nl.
- 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 voor bepaalde of voor 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 is voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd of voor de duur van een overeengekomen project.
- 5.3 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

Handwritten signatures in blue ink:
C.K. J.K.
F. G. Me

onmiddellijke beëindiging mogelijk door ontslag op staande voet wegens een dringende reden, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet gevergd kan worden (artikel 7:677 BW en 7:678 BW).

- 7.7 Transitiekosten en inzetbaarheidskosten worden in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding conform hetgeen daarover is vastgelegd in het "besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding".

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.

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 leidinggevende 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 en de inlenersbeloning 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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JK" and "f."

- De gezondheidstoestand van werknemer het werken in ploegdienst niet toelaat op basis van een onderliggend medisch advies van de bedrijfsarts.

Artikel 13 - Opbouw verlofrechten

- 13.1 In dagdienst, 2-ploegdienst en 3-ploegdienst 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-ploegdienst 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-ploegdienst heeft werknemer bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uren per kalenderjaar recht op 134,4 wettelijke vakantiedagen en 33,6 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.
- 13.3 Indien werknemer niet kan werken door arbeidsongeschiktheid dan bouwt werknemer verlofdagen op alsof werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- 13.4 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 bij 5 volledige dienstjaren 1 extra verlofdag.
- 14.3 Werknemer ontvangt maximaal 3 extra verlofdagen per jaar.
- 14.4 De loyaliteitsdagen worden opgebouwd volgens de regels van opbouw verlofrechten in artikel 13.
- 14.5 De peildatum voor het bepalen van het aantal loyaliteitsdagen is 1 januari van elk jaar.
- 14.6 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.

OK JK
F- f/w

- 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 verlofgoed afgeschreven. Werknemer moet zich dan houden aan 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 verlofgoeden

- 19.1 Ieder kalenderjaar zal werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen het door werknemer gewenste verlof op te nemen voor zover verlofgoeden 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 verlofgoeden 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 vervaltermijnen die als zodanig worden toegepast.
- 19.10 Wettelijke verlofrechten moeten opgenomen zijn binnen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
- 19.11 Bovenwettelijke verlofrechten kennen een vervaltermijn 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 bijwonen als afgevaardigde 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.

*Ck JHC
F. J. M.*

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 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 medewerker 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.	-	1 dag
21.11	Bezoek specialist en tandarts indien dit niet buiten werktijd kan.	-	de benodigde tijd
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.	-	de benodigde tijd met een max van 2 uren.
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 vanaf 1 januari 2020. Tot en met 31 december 2019 wordt de werknemer nog beloond volgens de methodiek zoals vastgelegd in de oude ProfCore 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 arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. 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.
- 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 arbeidsduurverkorting, 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 27 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 recht op een vakantietoeslag van 8%. 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 leidinggevende. Wanneer de leidinggevende akkoord is, wordt de opleiding door de werkgever vergoed. Er wordt een studieovereenkomst inclusief een terugbetalingsregeling opgesteld.
- 28.2 De terugbetalingsregeling is van toepassing wanneer werknemer tijdens of na het volgen van de opleiding:
- Op eigen initiatief uit dienst gaat;

- Op eigen initiatief en zonder schriftelijke toestemming van de directie de opleiding tussentijds beëindigt;
 - De opleiding niet met goed gevolg beëindigt wegens onvoldoende studie-ijver;
 - Bij einde dienstverband wegens een dringende reden conform artikel 7:677 BW en 7:678 BW;
 - Wanneer werknemers tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd wegens aantoonbaar disfunctioneren of proportioneel of herhaaldelijk overtreden van het huishoudelijk reglement en/of gedragscode uit het Personeelsreglement.
- 28.3 De terugbetalingsregeling wordt als volgt toegepast:
- Terugbetaling van 100% van de opleidingskosten bij beëindiging van de opleiding binnen één jaar.
 - Terugbetaling van 75% van de opleidingskosten bij beëindiging van de opleiding tussen het eerste en tweede jaar.
 - Terugbetaling van 50% van de opleidingskosten bij beëindiging van de opleiding tussen het tweede en derde jaar.
 - Vanaf derde jaar is geen terugbetaling meer van toepassing.
- 28.4 Het terug te betalen bedrag wordt verrekend met het salaris dat werknemer nog tegoed heeft.
- 28.5 De terugbetalingsregeling geldt niet als het dienstverband eindigt door pensioen, arbeidsongeschiktheid, op initiatief van werkgever of door overlijden.

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 herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt wordt of indien (ex)werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever.

*OK Jk
F-Me*

- 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 91% van het geldend loon, met als minimaanspraak het minimumloon en als maximaanspraak het maximumdagloon.
- 31.3 Gedurende de 53ste t/m de 104e week heeft werknemer recht op 80% van het geldend loon, met als minimaanspraak het minimumloon en als maximaanspraak het maximumdagloon.
- 31.4 De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, 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 vervolguitkering. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en de WGA-vervolguitkering 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.
 35.4 Als werknemer afstand wenst te doen van de verplichting tot deelname, levert werknemer binnen 6 weken na indiensttreding een afstandsverklaring in.

Artikel 36 - Aanvulling 3^e 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 april 2019 tot en met 31 december 2021.

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 B.V. met een looptijd van 1 april 2019 tot en met 31 december 2021. Daar waar in deze Cao aansluiting wordt gezocht bij de Cao voor uitzendkrachten (ABU), betreft het de Cao ABU met een looptijd van 5 november 2017 tot en met 31 mei 2019. Daar waar de "oude ProfCore Cao" wordt genoemd betreft het Cao van ProfCore met een looptijd van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019.

Loonsverhoging en éénmalige uitkering

Aan de afspraak omtrent de loonsverhoging van 2,75% is per 1 juli 2019 invulling gegeven en de overeengekomen éénmalige uitkering van € 500 bruto is in oktober 2019 uitbetaald.

Inlenersbeloning

Per 1 januari 2020 wordt inlenersbeloning betaald conform de Cao ABU zoals omschreven in artikel 22 van deze Cao.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (artikel 46 oude ProfCore Cao) komt te vervallen per 1 januari 2020. Daarvoor in de plaats worden per 1 januari 2020 de regels van kracht zoals die gelden voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid conform Cao ABU.

Leegloop regeling en aflopende toeslag

De leegloop regeling (artikel 21 van de oude ProfCore Cao) en aflopende toeslag (artikel 36 van de oude ProfCore Cao) komen te vervallen. Daarvoor in de plaats komt het terugvalloon zoals omschreven in artikel 18 van deze Cao waarbij aansluiting is gezocht bij de Cao ABU.

Ketenregeling

ProfCore zal de wettelijke ketenregeling blijven hanteren.

Duurzame inzetbaarheid en opleidingen

Het bestaande niveau van duurzame inzetbaarheid en opleidingen zal worden voortgezet.

Aanvulling 3^e WW-jaar

Voor ProfCore Midden-Limburg B.V. en ProfCore Noord-Limburg B.V. is de aanvraag tot deelname in behandeling bij de Stichting PAWW. Voor ProfCore Business Services B.V. is deelname reeds per 1 juli gerealiseerd. ProfCore Zuid-Limburg B.V. en ProfCore ZuidOost-Brabant B.V. zullen per 1 november 2019 gaan deelnemen.

Bijdrage ProfCore en Fiscaal vriendelijk verlonen van de vakbondscontributie

Betrokken vakorganisaties ontvangen van ProfCore een bijdrage ter compensatie van 1 jaar contributie voor de aangesloten leden. Derhalve is het fiscaal vriendelijk verlonen van de vakbondscontributie in 2020 niet mogelijk.

Aldus overeengekomen en getekend,

Namens ProfCore

Geleen plaats

05-12-2019 datum

De heer J.G.E. Crijs

GELEEN plaats

05-12-2019 datum

De heer I.H.E. Schils

FNV

Geleen plaats

12-12-2019 datum

De heer G. Klinkenberg

Geleen plaats

5-12-2019 datum

De heer J.P.E. van Velzen

_____ plaats

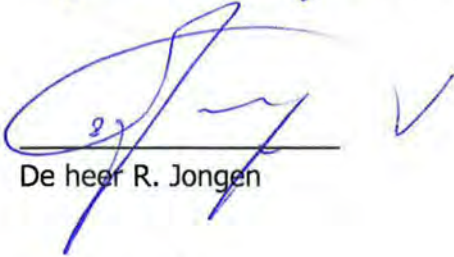
_____ datum

_____ De heer E. Pentenga

CNV Vakmensen

Gelken plaats

9 december 2019 datum

 ✓
De heer R. Jongen

Vakbond ABW

Heerlen plaats

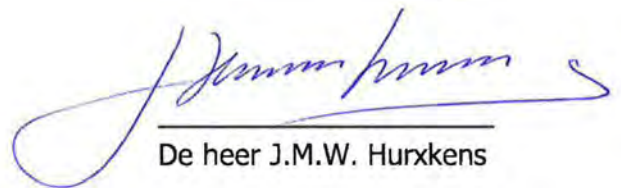
11-12-2019 datum


Mevrouw I.D. Kandhai

Vakbond ABW

Heerlen plaats

12-12-2019 datum


De heer J.M.W. Hurxkens



Wij verzoeken u om op pagina 16 of 17 uw handtekening te zetten voor akkoord.
Daarnaast verzoeken wij om eveneens elke pagina van uw paraaf te voorzien.