

# CAO

**DPA**  
DETACHERING

1 oktober 2015 tot en met 30 september 2018

## INHOUDSOPGAVE

Preambule		3
-----------	--	---

### **DEEL A      ALGEMEEN**

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	5
Artikel 3	Wijziging(en) tijdens de looptijd van deze CAO	5
Artikel 4	Fusies en reorganisaties	6
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 6	Verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 7	Vertrouwenspersoon	7
Artikel 8	Arbeidsomstandigheden	7
Artikel 9	Arbeidsovereenkomst	7
Artikel 10	Wegvallen van arbeid	8
Artikel 11	Leegloop	9
Artikel 12	Beëindiging Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 13	Gedragsregels en sancties	10
Artikel 14	Arbeidsduur	10
Artikel 15	Pauses	10
Artikel 16	Algemeen Erkende Feestdagen en Feestdagtoeslag	10
Artikel 17	Vakantiedagen	11
Artikel 18	Vakantietoeslag	12
Artikel 19	Buitengewoon verlof	12
Artikel 20	Calamiteitenverlof	12
Artikel 21	Kortdurend zorgverlof	13
Artikel 22	Langdurend zorgverlof	13
Artikel 23	Zwangerschaps- & Bevallingsverlof	13
Artikel 24	Kraamzorgverlof	14
Artikel 25	Adoptieverlof	14
Artikel 26	Ouderschapsverlof	14
Artikel 27	Organisatieverlof	15
Artikel 28	Uitkering bij overlijden	15
Artikel 29	Jubileumuitkering	15
Artikel 30	Scholingsafpraak	15
Artikel 31	Vergoeding lidmaatschapskosten	16

### **DEEL B      BELONING**

Artikel 32	Inschaling & Doorstroom	17
Artikel 33	Loon & Loonspecificatie	17
Artikel 34	Jaarlijkse verhogingsmethodiek Business Units	19
Artikel 35	Toeslag: overwerk & weekend	21

### **DEEL C      UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Artikel 36	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 37	Geen loon bij arbeidsongeschiktheid	22

## **PREAMBULE**

### **De ondergetekenden:**

de in Nederland statutair gevestigde dochtervennootschappen in de zin van artikel 2:24a BW van DPA Group N.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Gatwickstraat 11 te (1043 GL) Amsterdam (hierna te noemen: "Business Units"), vertegenwoordigd door de heer drs. O.O. Berten, welke door elk van de Business Units als gemachtigde is gesteld;

als partij ter ene zijde,

en

de werknemersvereniging met volledige rechtsbevoegdheid: Landelijke Belangen Vereniging, statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700 612-613 te (3083 AS) Rotterdam (hierna te noemen: "LBV"), rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris); als partij ter andere zijde,

De Business Units en LBV hierna gezamenlijk te noemen "partijen" en ieder afzonderlijk "partij".

### **Overwegende dat:**

1. DPA Group N.V. tezamen met de Business Units (hierna gezamenlijk te noemen: "DPA") een multidisciplinaire dienstverlener is in het detacheren van werknemers;
2. DPA Group N.V. als beursgenoteerde onderneming genoteerd staat aan de Next Prime van Euronext;
3. De CAO voor Uitzendkrachten onvoldoende bepalingen kent welke recht doen aan het specifieke karakter van DPA;
4. De specifieke kenmerken van DPA op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de werkingssfeer van de CAO voor Uitzendkrachten ressorteren;
5. Aan DPA, destijds handelend onder de naam DPA Financial People en handelend onder de naam DPA Flex Professionals, dispensatie is verleend van het besluit tot het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten;
6. Partijen het met inachtneming van het hiervoor gestelde (wederom) noodzakelijk achten een CAO op maat te sluiten;
7. Partijen onderhandelingen hebben gevoerd over de te sluiten CAO en de door hen bereikte overeenstemming in de vorm van onderhavige CAO wensen vast te leggen;

8. Deze CAO een minimum CAO betreft, waar de werkgever (zoals gedefinieerd in Deel A (Algemeen), onder artikel 1 van deze CAO) niet negatief van mag afwijken.

**Komen overeen als volgt:**

Rotterdam, 29 oktober 2015

---

O.O. Berten

---

M.A. Dolman

---

M. Stavinga

## **DEEL A    ALGEMEEN**

### **Artikel 1**

#### **DEFINITIES**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor de Business Units en hun werknemers welke krachtens een arbeidsovereenkomst met één van de Business Units arbeid verrichten.
2. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werkgever wordt bedoeld: de Business Units, tenzij de Business Units specifiek door partijen worden uitgezonderd, en zijn gemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer wordt bedoeld: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst een dienstverband heeft met de werkgever zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. Waar in deze CAO wordt gesproken over interim professional wordt bedoeld: de werknemer die door de werkgever op basis van detachering ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om krachtens een door die opdrachtgever aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die opdrachtgever.
5. Waar in deze CAO wordt gesproken over de interne medewerker wordt bedoeld: de werknemer met een kantoorfunctie bij de werkgever.
6. Waar in deze CAO wordt gesproken van de arbeidsovereenkomst wordt bedoeld: de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd of de duur van een project.
7. Waar in deze CAO wordt gesproken van de opdrachtgever wordt bedoeld: de derde waar de werknemer te werk is gesteld.
8. Waar in deze CAO wordt gesproken van het loon wordt bedoeld: het loon behorende bij de junior, medior of senior werknemer van de Business Unit.
9. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.
10. Waar in deze CAO wordt gesproken over EBITDA, wordt bedoeld: de afkorting van earnings before interest, taxes, depreciation and amortisation ofwel winst vóór rente, belastingen, afschrijvingen en herwaarderingen.

### **Artikel 2**

#### **DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO**

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 oktober 2015 en eindigt op 30 september 2018. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
2. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met één jaar.

### **Artikel 3**

#### **WIJZIGING(EN) TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO**

1. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na het ondertekenen van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.

3. Partijen zullen de aan deze CAO gehechte bijzondere arbeidsvoorwaarden en de gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en) in het kader van de Wet op de loonvorming aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
4. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal één maal per jaar, zal door partijen worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen dienen te worden veranderd of aangevuld, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving.

#### **Artikel 4**

##### **FUSIES & REORGANISATIES**

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, overnames en reorganisaties, de wederpartij tijdig op de hoogte brengen.
2. De wederpartij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

#### **Artikel 5**

##### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

1. De werkgever verplicht zich er toe geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten ten opzichte van de in deze CAO neergelegde loon- en/of arbeidsvoorwaarden. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden, en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan elke werknemer te verstrekken.

#### **Artikel 6**

##### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

1. De werknemer is verplicht zijn arbeidsverleden aan de werkgever kenbaar te maken. Voor zover na kennisneming van dit arbeidsverleden, waaronder mede wordt begrepen opleiding, diploma's, certificaten, concurrentie- en relatiebeding, achteraf blijkt dat deze niet op waarheid berusten, behoudt de werkgever zich het recht voor het dienstverband te verbreken op de daarvoor in aanmerking komende wijze.
2. De werknemer is verplicht een Verklaring Omtrent Gedrag (hierna verder te noemen: "VOG"), getoetst op financiële- en geweldsdelicten, te overleggen. De werknemer dient de VOG binnen 1 week na ontvangst van het door de werkgever ingevulde aanvraagformulier aan te vragen en de VOG dient uiterlijk binnen 1 week na ontvangst ter beschikking te worden gesteld aan de werkgever.  
Afhankelijk van de branche of de opdrachtgever waar de werknemer te werk wordt gesteld kan van de werknemer gevraagd worden om andere, aanvullende, screeningsdocumenten aan te leveren. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een DSI-registratie, een PES-verklaring of aan het afleggen van de Bankierseed.

3. Indien de werknemer in gebreke blijft, behoudt de werkgever zich het recht voor het dienstverband te verbreken.
4. De werknemer is verplicht een verklaring omtrent de Bankierseed te overleggen. De werknemer dient de Bankierseed binnen 1 week na ontvangst van het door de werkgever ingevulde aanvraagformulier ter beschikking te worden gesteld aan de werkgever. Indien de werknemer in gebreke blijft, behoudt de werkgever zich het recht voor het dienstverband te verbreken.
5. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld onder lid 1 van dit artikel, de werkgever als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de werkgever gerechtigd vóór de aanvang van de arbeid het aanbod daartoe in te trekken.
6. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Deze verplichting heeft de werknemer ook jegens de opdrachtgever. Derhalve zal de werknemer gehouden zijn de tot hem gerichte voorschriften in acht te nemen, redelijke bevelen en of instructies op te volgen ongeacht of deze afkomstig zijn van de werkgever of de opdrachtgever, onder wiens leiding en toezicht de opdracht wordt uitgevoerd.
7. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede daar zorg voor dragen als een goed werknemer.
8. Al hetgeen voorwerp is of kan zijn van industrieel dan wel intellectueel eigendom alsmede hetgeen voortvloeit uit het dienstverband is en blijft onvoorwaardelijk eigendom van de werkgever, dan wel van de opdrachtgever.
9. De werknemer is verplicht, zowel gedurende als na het beëindigen van het dienstverband, ongeacht de reden waarom het dienstverband tot een einde is gekomen, strikte geheimhouding in acht nemen over al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie bekend is geworden.
10. De werknemer mag zijn dienst niet aanvangen indien hij onder invloed is van middelen die zijn functioneren kunnen beïnvloeden. De werknemer zal gedurende zijn dienst evenmin middelen nuttigen die zijn functioneren nadelig kunnen beïnvloeden.
11. De werknemer is verplicht zijn uren te verantwoorden met behulp van de aan hen beschikbaar gestelde faciliteiten inzake de urenverantwoording. Met behulp van deze faciliteiten moeten alle contractueel overeengekomen uren worden verantwoord.

## **Artikel 7**

### **VERTROUWENSPERSOON**

1. De directie wijst één of meer vertrouwenspersonen aan. De aanwijzing geschiedt in beginsel voor onbepaalde tijd.
2. De vertrouwenspersoon vervult zijn taken in principe naast de werkzaamheden die hij in zijn reguliere functie vervult. De directie ziet er op toe dat er een goede afstemming is tussen de taken als vertrouwenspersoon en de reguliere taken.

## **Artikel 8**

### **ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van elke arbeidsovereenkomst, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu.

## **Artikel 9**

### **ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. De arbeidsovereenkomst dient te worden ondertekend in tweevoud. De werkgever dient bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst in tweevoud, een schriftelijke opgave te verstrekken aan de werknemer, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
  - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
  - b. de aard en de duur van het project dan wel de arbeidsovereenkomst;
  - c. de datum van indiensttreding;
  - d. de functie van de werknemer;
  - e. de proeftijd;
  - f. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
  - g. de arbeidsduur per week of per maand;
  - h. de aanspraak op vakantiedagen en vakantietoeslag;
  - i. de eventuele deelname aan een pensioenregeling.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
3. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD OF OBJECTIEF BEPAALBARE TIJD VOOR DE DUUR VAN HET PROJECT**
  - a. De begindatum wordt in de arbeidsovereenkomst opgenomen terwijl de einddatum van het project zo nauwkeurig mogelijk wordt omschreven, tenzij er sprake is van bepaalde tijd. In dat geval wordt ook de einddatum in de arbeidsovereenkomst opgenomen.
  - b. Beëindiging van de arbeidsovereenkomsten onder a van dit lid kan plaatsvinden zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van het UWV is vereist.
  - c. De totale duur van de keten van arbeidsovereenkomsten wordt in afwijking op artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek verlengd tot een maximale duur van 48 maanden met een keten van 6 elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten. Onderbrekingen met een maximum van zes maanden worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, meegeteld.
  - d. Voor wat betreft de eerste 52 weken waarin de werknemer arbeid voor de werkgever verricht wordt artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek uitgesloten. Alsdan start de teller van het periode- en ketensysteem krachtens artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek met ingang van de arbeidsovereenkomst waarmee de eerste 52 weken wordt overschreden.
  - e. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na zesmaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze zevende arbeidsovereenkomst, met inachtneming van lid 3, onder c van dit artikel, van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. **AANZEGTERMIJN BIJ EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**
  - a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
  - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.



- c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de betreffende arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
- d. De aanzegtermijn geldt niet als een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen alsmede voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor de duur van een project.

**5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALENDE TIJD**

Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

**6. PROEFTIJD**

- a. Voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor de duur van meer dan zes, maar minder dan 24 maanden geldt een proeftijd van 1 maand.
- b. Voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor de duur van meer dan 24 maanden, of voor onbepaalde tijd, geldt een proeftijd van 2 maanden.
- c. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin het einde van de overeenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld, zoals het geval is bij een overeenkomst voor de duur van het project, geldt een proeftijd van 1 maand.
- d. De proeftijd is alleen geldig indien deze schriftelijk is overeengekomen.

**7. OPZEGTERMIJN**

- a. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt één kalendermaand opzegtermijn.
- b. De opzegging dient, vóór het einde van de kalendermaand, schriftelijk te geschieden.

**Artikel 10**

**WEGVALLEN VAN ARBEID**

1. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de arbeid wegvalt, is werkgever gehouden om gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst passende vervangende arbeid te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. Er is sprake van wegvallen van arbeid indien de functie van de werknemer ophoudt te bestaan, wordt beëindigd of ingetrokken.
2. De werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid te aanvaarden.
3. Onder passende arbeid in het kader van dit artikel wordt verstaan alle arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functie of de naast lagere functie van de werknemer. Voor de interim professional geldt dat onder passende arbeid eveneens wordt verstaan: het verrichten van werkzaamheden ten kantore van de werkgever, tenzij in overleg met de werkgever anders is overeengekomen. Daarnaast dient de werkgever voor zover mogelijk, rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de werknemer en het oude arbeidspatroon.

**Artikel 11**

**LEEGLOOP**

1. Dit artikel is alleen van toepassing op de interim professional.
2. De werknemer is verplicht zich gedurende een periode van leegloop beschikbaar te houden voor arbeid en contact te onderhouden met de werkgever. Van leegloop is sprake wanneer de opdracht van de interim professional wordt beëindigd, eindigt of wordt ingetrokken/ of wanneer de interim professional tijdelijk geen facturabele uren maakt. De interim professional dient telefonisch en per e-mail bereikbaar te zijn voor een oproep van de werkgever. Daarnaast dient

de werknemer beschikbaar te zijn voor het verrichten van arbeid op kantoor van werkgever, tenzij met werkgever anders is overeengekomen. Het beleid ten aanzien van leegloop kan per Business Unit verschillen en zal aan de werknemer worden meegedeeld voordat de leegloop van toepassing is.

3. Het is de werknemer niet toegestaan zich beschikbaar te houden voor werk op een vakantieadres in binnen- dan wel buitenland, uitgezonderd regulier opgenomen vakantiedagen of feestdagen.
4. Onder passende arbeid in het kader van dit artikel wordt verstaan alle arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of de naast lagere functiegroep. Onder passende arbeid wordt eveneens verstaan: het verrichten van werkzaamheden ten kantore van de werkgever. Daarnaast dient de werkgever voor zover mogelijk, rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de werknemer en het oude arbeidspatroon.

## **Artikel 12**

### **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd:
  - a. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
  - b. bij het overlijden van de werknemer;
  - c. bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project, door het wegvallen van arbeid doordat de opdracht wordt ingetrokken of beëindigd;
  - d. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van de UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 9, zesde lid van deze CAO;
  - e. door duidelijke schriftelijk vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
  - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
  - g. door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op de dag waarop men de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of zoveel eerder als een (pre)-pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift te verstrekken.

## **Artikel 13**

### **GEDRAGSREGELS EN SANCTIES**

1. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van de regels, procedures of instructies en het niet opvolgen van de bevelen, zoals bedoeld in artikel 6 van deze CAO, door de werknemer, zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
  - a. berisping;
  - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
  - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
2. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn indien de werknemer naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen. Indien de werkgever van de mogelijkheid tot stopzetting van de loondoorbetaling gebruik maakt, dan zal hij zijn beslissing daartoe schriftelijk en nader gemotiveerd kenbaar maken aan de werknemer.

## Artikel 14

### ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur voor een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt afhankelijk van de bij de Business Unit of opdrachtgever gebruikelijke arbeidsduur 36, 38 of 40 uur per week. De zondag is in beginsel één van de twee vrije dagen in de week.
2. De werknemer is, gezien het karakter van de functie, verplicht in gevallen die het belang van de onderneming dan wel het belang van de opdrachtgever kunnen schaden, buiten de normale arbeidsduur werkzaamheden te verrichten.

## Artikel 15

### PAUZES

1. De interim professional wordt geacht zijn pauzes te genieten volgens de bij de opdrachtgever geldende regels.
2. De arbeidsduur dient in overleg tussen de werkgever én de werknemer met inachtneming van het volgende te worden onderbroken:
  - a. bij een arbeidsduur van 5½ maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze, welke mag worden gesplitst in tweemaal een kwartier.
  - b. bij een arbeidsduur van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier.
  - c. bij een arbeidsduur van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en tweemaal een kwartier.

## Artikel 16

### ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN & FEESTDAGENTOESLAG

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op algemeen erkende feestdagen. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op algemeen erkende feestdagen.
2. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van deze CAO wordt voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan:

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN	2015	2016	2017	2008
NIEUWJAARSDAG	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI
1E PAASDAG	5 APRIL	27 MAART	16 APRIL	1 APRIL
2E PAASDAG	6 APRIL	28 MAART	17 APRIL	2 APRIL
KONINGS DAG*	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL
NATIONALE BEVRIJDINGSDAG IN LUSTRUMJAREN**				
HEMELVAARTSDAG	14 MEI	5 MEI	25 MEI	10 MEI
1E PINKSTERDAG	24 MEI	15 MEI	4 JUNI	20 MEI
2E PINKSTERDAG	25 MEI	16 MEI	5 JUNI	21 MEI
1E KERSTDAG	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER
2E KERSTDAG	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER

3. De werkgever zal op een verzoek tot vrijaf van de werknemer op een niet-algemeen erkende feestdag een maximale inspanning verrichten dit te honoreren.
4. In geval de werknemer, ongeacht de hoogte van het loon op algemeen erkende feestdagen arbeid verricht geldt een toeslag van 50 procent. Wanneer de werkgever een hogere toeslag kan bedingen, dan komt de werknemer in aanmerking voor die hogere toeslag. De toeslag wordt uitsluitend in geld uitgekeerd.

\* standaard 30 april respectievelijk 27 april of een daarvoor in de plaats tredende dag  
\*\* 1 maal in de vijf jaar: 2015 – 2020 - 2025.

### **Artikel 17**

#### **VAKANTIEDAGEN**

1. De werknemer met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd of de duur van een project heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar. Deze vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband en het gemiddeld aantal arbeidsuren per week.
2. De werkgever stelt het vakantiereglement vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantie. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer.
3. De werknemer wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, heeft recht op een aaneengesloten vakantie van minimaal twee weken en maximaal drie weken. Een verzoek tot een aangesloten vakantie van maximaal drie weken wordt gehonoreerd indien dat niet strijdig is met het belang van de onderneming dan wel het belang van de opdrachtgever.
4. De werknemer neemt in het geval van een verplichte collectieve vakantieperiode bij de opdrachtgever zijn vakantiedagen tijdens deze periode op waarbij 50% van deze periode voor rekening van de werkgever komt en 50% voor rekening van de werknemer met een maximum van 5 werkdagen voor de werknemer bij een aaneengesloten verplichte collectieve vakantieperiode bij de opdrachtgever.\*
5. De werkgever kan op jaarbasis maximaal drie verplichte vakantiedagen aanwijzen in overleg met de ondernemingsraad, die begin van elk jaar zullen worden vastgesteld.  
De werknemer dient uiterlijk 1 februari van enig jaar geïnformeerd te zijn. De werkgever zal trachten zoveel als mogelijk rekening te houden met de door de opdrachtgever aangewezen collectieve vrije dagen. Deze dagen worden in mindering gebracht op het aantal wettelijke vakantiedagen. Een uitzondering wordt gemaakt voor de situatie waar bij de opdrachtgever op deze dagen wel werkzaamheden kunnen worden verricht. De werknemer is dan niet verplicht om die dag vrij te nemen. In dit geval kan in overleg met de werkgever en/of opdrachtgever worden bepaald, of deze dag vrij wordt genomen.
6. Indien de werknemer daartoe een verzoek doet, kan de werkgever overgaan tot het verkopen van de bovenwettelijke vakantiedagen aan de werknemer.

### **Artikel 18**

#### **VAKANTIETOESLAG**

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent van zijn loon opgebouwd over de gewerkte periode tot aan het moment van uitbetaling.
2. De werknemer met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd of de duur van een project ontvangt de vakantietoeslag uiterlijk in de maand juni.

### **Artikel 19 \***

#### **BUITENGEWOON VERLOF**

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen

samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

2. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van loon verleend.

**NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR:**

- a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
- b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;
- c. bij ondertrouw of het aangaan van een samenlevingscontract van de werknemer, maximaal 2 uur;

**1 DAG:**

- d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- e. bij het 25- 40- 50-jarig huwelijk van de werknemer;
- f. bij het overlijden van één van de grootouders, schoonzoons of schoondochters;

**2 DAGEN:**

- g. bij adoptie;
- h. bij het huwelijk van de werknemer;
- i. bij het overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- j. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

**3 dagen:**

- k. bij geboorte van een kind voor vaders;

**Tot aan de uitvaart:**

- l. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stiefkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- m. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

## **Artikel 20**

### **CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)**

1. De werknemer heeft bij een calamiteit, indien de werknemer is ingeroosterd, recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin werknemer acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te kunnen ondernemen.
3. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
  - a. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2e graad van de zijlijn;
  - b. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
  - c. de uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
  - d. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten de werktijd om te plannen ziekenhuisbezoek door de werknemer;
  - e. de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de in de wet genoemde naasten.

4. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een duurzamere oplossing.

#### **Artikel 21**

##### **KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)**

1. Krachtens de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in enig kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 100 procent van het loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg-, stief-, klein)kinderen of (pleeg-, stief-, groot) ouders, broers en zussen.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het verlof;
  - b. de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.

#### **Artikel 22**

##### **LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)**

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoefendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters . Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een langdurend zorgverlof van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3e deel van de wekelijkse arbeidsuren

#### **Artikel 23**

##### **ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)**

1. De werkneemster heeft naast het recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV WERKbedrijf via de werkgever.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
4. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
5. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
6. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschaps- en bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.

7. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV WERKbedrijf aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

#### **Artikel 24**

##### **KRAAMVERLOF (met behoud van loon)**

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

#### **Artikel 25**

##### **PLEEGZORG- & ADOPTIEVERLOF (met vervangende uitkering)**

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. De werknemer kan het adoptieverlof in overleg met de werkgever gespreid opnemen.
3. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts één maal.
4. De werknemer dient uiterlijk drie maanden van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
5. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
6. Op basis van de Wet Arbeid en Zorg kan de werkgever bij UWV een adoptie-uitkering aanvragen. Werkgever ontvangt de adoptie-uitkering en betaalt deze tijdens het verlof uit aan de werknemer.

#### **Artikel 26**

##### **OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon)**

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van ten hoogste 26 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren per week. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een ouderschapsverlof van 13 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren per week.
4. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen of wijzigen van de in de aanvraag genoemde invulling van het ouderschapsverlof door de werknemer kan slechts vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

6. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

#### **Artikel 27**

##### **ORGANISATIEVERLOF**

1. Aan de werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen, zal organisatieverlof worden gegeven met behoud van loon voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor de werknemers en de werknemersorganisatie.
3. Per ambassadeur kunnen, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, maximaal drie dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden opgenomen.
4. Ambassadeurs die in aanmerking komen voor organisatieverlof worden door de werknemersorganisatie aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
5. Voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen heeft de werknemer die geen ambassadeur is, maar "gewoon lid" is van de werknemersorganisatie, waarmee deze CAO is overeengekomen en indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van loon gedurende maximaal twee halve dagen per kalenderjaar. Voor elke vakbondsvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

#### **Artikel 28**

##### **UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

1. Bij het overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan twee maandlonen.
2. Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden (naast zijn loon) een uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt dit op de in het eerste lid van dit artikel bedoelde overlijdensuitkering in mindering gebracht.

#### **Artikel 29**

##### **JUBILEUMUITKERING**

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25-jarig dienstverband een jubileumuitkering ter hoogte van één bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast verstrekken.
2. De werkgever zal aan de werknemer bij een 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken ter hoogte van twee bruto maandlonen, waarvan één bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast wordt verstrekt.

#### **Artikel 30**

##### **SCHOLINGSAFSPRAAK**

1. Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
2. Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan: de loonkosten van werknemers die scholing volgen; de kosten van het organiseren van een interne en/of externe scholing en bijbehorende begeleiding;



vergoedingen van reis- en verblijfkosten alsmede stimulerings- en ontwikkelingskosten.

3. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de werkgever. Wanneer aan de werknemer scholing wordt aangeboden, dan komen de werknemer en de werkgever dit schriftelijk overeen.

### **Artikel 31**

#### **VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN**

1. De werknemer kan in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van een werknemersorganisatie
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van zijn brutoloon gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap. De werkgever compenseert dat vervolgens met een netto vergoeding aan de werknemer gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap.
3. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap door een, bij zijn werknemersorganisatie aan te vragen verklaring omtrent de betaalde kosten van het lidmaatschap te overleggen.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

## DEEL B BELONING

### Artikel 32 \*

#### INSCHALING & DOORSTROOM

1. De werknemer wordt bij de aanvang van het dienstverband per Business Unit ingedeeld in als junior, medior of senior. De indeling en de doorstroom van de functie van junior naar medior en senior is afhankelijk van de volgende criteria:
  - a. afgeronde opleiding;
  - b. aantal ervaringsjaren in een of meerdere vakgebieden;
  - c. vereiste vaardigheden voor de functie;
  - d. performances bij de opdrachtgever.
2. Tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek kan zowel de werknemer als de beoordelaar (business unit manager, resource manager, directeur, leidinggevende etc.) de persoonlijke ontwikkeling aan de orde stellen. Met inachtneming van het eerste lid van dit artikel wordt een ontwikkelingsplan gemaakt: welke stappen moeten worden doorlopen om naar het gewenste niveau te kunnen doorstromen.

### Artikel 33 \*

#### LOON & LOONSPECIFICATIE

1. Het aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd toegekend loon is tenminste gelijk aan het minimum maandloon (bruto) en is niet hoger dan het maximum maandloon krachtens onderstaande tabellen.

CAO schalen per Business Unit, basissalaris op basis van 40 uur per week, zonder bonus of andere emolumenten

DPA Banking & Insurance DPA Benkis				
	Pensioen & Leven	Schade	Bancair	Hypotheek
<b>Junior</b>	1800- 2300	1800 - 2300	1800 - 2300	1800- 2300
<b>Medior</b>	2300	2300	2300	2300
	2800	2800	2800	2800
<b>Senior</b>	2800	2800	2800	2800
	4000	5000	6000	3500

DPA IT & DPA B-able			
	Support/Beheer	Technisch Specialist	Manager
<b>Junior</b>	1500	2500	2700
	2200	3000	3300
<b>Medior</b>	2200	3000	3300
	2800	3700	4000
<b>Senior</b>	2800	3700	4000
	3500	5500	6500

	DPA Compliance & Risk	DPA Recht & Ruimte
<b>Junior</b>	2250	2000
	2750	2800
<b>Medior</b>	2750	2800
	3500	3500
<b>Senior</b>	3500	3500
	5000	5000

	DPA Sociale Zekerheid	DPA Finance		
		Finance & Accounting	Planning & Control	Specialist
<b>Junior</b>	2000	1500	1700	1500
	2600	2200	2500	2400
<b>Medior</b>	2600	2200	2500	2400
	3200	3000	3500	3200
<b>Senior</b>	3200	3000	3500	3200
	4000	3800	4500	3800

	DPA Engineering	DPA Legal	DPA Legal Services	DPA Supply Chain
<b>Junior</b>	1750		minimum loon	Minimum loon
	2800		2500	2500
<b>Medior</b>	2700	2000	2500	2500
	3400	2500	3500	3500
<b>Senior</b>	3400	2500	3500	3500
	5000	5000	5000	5000

	GEOS	DPA Milieu	DPA Spanish	Soza Xpert
<b>Junior</b>	X	2250	2100	1600
	X	2750	2500	2600
<b>Medior</b>	2500	2750	2500	2600
	3500	3500	3000	3200
<b>Senior</b>	3000	3500	3000	3200
	4500	5000	3600	4000

	DPA Beheer		
	Sales	Ondersteuning	Backoffice
<b>Junior</b>	<b>2000</b>	<b>1750</b>	<b>1750</b>
	<b>2800</b>	<b>2250</b>	<b>2500</b>
<b>Medior</b>	<b>2800</b>	<b>2250</b>	<b>2500</b>
	<b>3500</b>	<b>2600</b>	<b>3500</b>
<b>Senior</b>	<b>3500</b>	<b>2600</b>	<b>3500</b>
	<b>5000</b>	<b>3000</b>	<b>6000</b>

- Het aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van het project toegekend loon is tenminste gelijk aan het minimum uurloon (bruto) en is niet hoger dan het maximum uurloon. Het uurloon wordt bepaald door het maandloon te delen door 173,33.
- De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonspecificatie aan de werknemer te verstrekken. De loonspecificatie bevat tenminste de volgende bestandsdelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: de toeslagen en de vergoedingen.

\* Dit artikel treedt in werking per in juli 2013.

#### **Artikel 34 \***

##### **JAARLIJKSE VERHOGINGMETHODIEK BUSINESS UNITS**

- De werknemer (met uitzondering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project) die tenminste 52 weken aaneengesloten werkzaam is voor één van de Business Units kan na het afnemen van het jaarlijkse beoordelingsgesprek in aanmerking komen voor een extra percentage loonsverhoging krachtens de verhogingsmethodiek als bedoeld in lid 4 respectievelijk lid 5 van dit artikel.
- In het geval een werknemer bezwaar heeft tegen zijn inschaling of van mening is dat zijn doorstroommogelijkheden in onvoldoende mate benut worden dan bestaat de mogelijkheid hiertegen beroep aan te tekenen. Dit beroep kan worden aangetekend bij de beoordelaar (business unit manager, resource manager, directeur, leidinggevende etc.) of een door hem aan te wijzen vervanger. Deze zal vervolgens een onderzoek instellen naar de juistheid van de gevolgde procedure en de werknemer binnen zes weken ná ontvangst van het beroep antwoorden.
- Een werknemer die in de beoordeling van zijn competenties wordt geconfronteerd met een verschil van inzicht ten opzichte van de beoordelaar kan zich ter zake wenden tot de vertrouwenspersoon. Hij of zij zal hierin bemiddelen.
- JAARLIJKSE VERHOGINGSMETHODIEK BUSINESS UNITS VOOR INTERIM PROFESSIONALS:**

BU resultaat EBITDA in % van omzet	% beschikbaar voor verhoging van loonsom exclusief bonus
<7%	0%
8%	1%
9%	1%
10%	1%
11%	2%
12%	3%
>13%	4%

**Het EBITDA van de Business Unit (BU) van het afgelopen boekjaar is het uitgangspunt van de beoordeling.**

*Voorbeeld 1:* BU X draait 11% EBITDA en kan dus maximaal 2% van de loonsom (exclusief bonus) uitkeren in verhogingen. Deze verhogingen worden individueel bepaald met behulp van onderstaande matrix, zodat bijvoorbeeld de ene werknemer 0% krijgt en de andere misschien wel 5%.

*Voorbeeld 2:* BU Y draait 4% EBITDA, de nullijn wordt dan gehanteerd.

Matrix voor bepaling van de individuele verhoging bij een fulltime dienstverband van een interim professional:

	0	1	2	3	<b>Wegingsfactor</b>
<b>Competentie:</b>					
<b>Facturabiliteit</b>	<1450	1450-1600	1600-1700	>1700	6
<b>Marktwaaarde</b>	ruim boven	boven	op	onder	7
<b>Persoonlijke ontwikkeling</b>	niet	licht	goed	zeer goed	3
<b>Opleidingen</b>	geen	weinig	nominaal	zeer sterk	3
<b>Bijdrage aan Business Unit</b>	geen	weinig	normaal	bijzonder	1

- **Facturabiliteit:** totaal gefactureerde uren in een kalenderjaar per persoon op basis van 40-urige werkweek.
- **Marktwaaarde:** fulltime bruto maandsalaris zonder bonus in vergelijking met het gemiddelde fulltime bruto maandsalaris zonder bonus van een soortgelijke functie bij een vergelijkbaar bedrijf als de Business Unit en/of DPA.
- **Persoonlijke ontwikkeling:** beoordeling in het afgelopen kalenderjaar gebaseerd op de beoordeling van de klant en de Business Unit, de ontwikkelde vaardigheden en groei in functie.
- **Opleidingen:** de voltooide en gevolgde opleidingen/ cursussen/ seminars/ workshops in het afgelopen kalenderjaar.
- **Bijdrage aan Business Unit:** rekening houdend met het aandrigen van leads, betrokkenheid bij de Business Unit, het bijwonen van sociale events en het ontplooiën van initiatieven voor de Business Unit en/of DPA.

Maximale score is 15 punten voor toepassing van de wegingsfactor en 60 punten na toepassing van de wegingsfactor.

Punten	Factor
55-60	1,900
50-54	1,750
45-49	1,600
40-44	1,450
35-39	1,300
30-34	1,150
25-29	1,000
20-24	0,800
15-19	0,600

10-14	0,400
<10	0,000

*Voorbeeld 1:* Stel mevrouw X uit BU X scoort 47 punten dan krijgt ze dus factor 1,6 x 2% (van BU) is 3,2% verhoging.

*Voorbeeld 2:* Meneer Y uit BU X scoort 18 punten en krijgt factor 0,6 x 2% is tezamen 1,2 % verhoging.

*Voorbeeld 3:* Meneer Z uit BU Y heeft weliswaar 42 punten en dus factor 1,45 maar als het EBITDA van BU onder de 10% is, volgt er geen verhoging.

#### 5. Jaarlijkse verhogingsmethodiek Business Units voor interne medewerkers:

BU resultaat EBITDA in % van omzet	% beschikbaar voor verhoging van loonsom exclusief bonus
<10%	0%
10%	1%
11%	2%
12%	3%
>13%	4%

**Voor interne medewerkers die werkzaam zijn voor de Business Unit DPA Beheer B.V. geldt het EBITDA van DPA Group N.V. van het afgelopen boekjaar.**

*Voorbeeld 1:* BU X draait 11% EBITDA en kan dus maximaal 2% van de loonsom (exclusief bonus) uitkeren in verhogingen.

*Voorbeeld 2:* BU Y draait 4% EBITDA, de nullijn wordt dan gehanteerd.

De individuele verhoging van de interne werknemer is afhankelijk van de beoordeling van het afgelopen kalenderjaar door de beoordelaar van de werknemer aan de hand van de afgesproken beoordelingsmethodiek, waarbij in ieder geval de ontwikkelde vaardigheden en de groei in de functie onderdeel zijn.

#### Artikel 35

##### TOESLAG: OVERWERK & WEEKEND

1. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen. Van overwerk is eerst sprake indien de werknemer opdracht heeft gekregen om extra uren arbeid te verrichten boven zijn gecontracteerde uren en wanneer op bijzondere tijden arbeid wordt verricht door werknemer.
2. Als overwerk wordt beschouwd de uren die de gemiddelde arbeidsduur per week bij de Business Unit of opdrachtgever, berekend over een aaneengesloten periode van een maand, overschrijden.
3. De Interim Professional krijgt bij overwerk hetzelfde toeslagpercentage als de werkgever van de opdrachtgever ontvangt.

## **DEEL C     UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 36\***

#### **UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten is verplicht op de eerste verzuimdag van de ziekte of het ongeval, zo vroeg mogelijk, in ieder geval vóór 09.00 uur 's-Morgens, daarvan telefonisch melding te doen bij zijn leidinggevende. Hierbij dient de werknemer opgave te doen aan de werkgever van het juiste verpleegadres. Ziekmelding via sms, e-mail of andere manieren zijn niet conform afspraak. Voor de interim professional geldt dat indien sprake is van een detacheringsopdracht, de interim professional ook de opdrachtgever telefonisch dient te informeren. Tevens dient de werknemer telefonisch bereikbaar te zijn tijdens kantooruren gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, inclusief Arbo-dienst en Arbo-wet en enig bedrijfsreglement, worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. Ter bevordering van zijn herstel dan wel re-integratie dient de werknemer bereikbaar te zijn op het opgegeven verpleegadres. Het verpleegadres dient zich in Nederland te bevinden. De werknemer treedt in overleg met de werkgever op het moment dat hij hieraan tijdelijk geen gehoor kan geven.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer als volgt recht op doorbetaling van het voor hem geldende brutoloon gedurende:
  - het eerste ziektejaar 85 procent, en
  - het tweede ziektejaar 85 procent.

### **Artikel 37**

#### **GEEN LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vervalt het recht op loondoorbetaling, indien:
  - a. de arbeidsongeschiktheid door opzet en/of bewuste roekeloosheid van de werknemer is veroorzaakt;
  - b. de arbeidsongeschiktheid een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt of essentiële informatie heeft achtergehouden die de uitoefening van zijn functie belemmert.
2. De werknemer stemt in met een verzoek van de werkgever om als schuldeiser in de rechten te treden die de werknemer op derden heeft als gevolg van arbeidsongeschiktheid door opgedane schade of letsel van de werknemer.