

DPA

Professionals

CAO

1 oktober 2023 tot en met 31 december 2024

INHOUDSOPGAVE

Preambule

DEEL A ALGEMEEN

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	6
Artikel 3	Wijziging(en) tijdens de looptijd van deze CAO	6
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	8
Artikel 9	Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 10	Wegvallen van arbeid	10
Artikel 11	Bankzitt	10
Artikel 12	Beëindiging Arbeidsovereenkomst	11
Artikel 13	Gedragsregels en sancties	11
Artikel 14	Arbeidsduur	11
Artikel 15	Pauzes	12
Artikel 16	Algemeen Erkende Feestdagen en Feestdagentoeslag	12
Artikel 17	Vakantiedagen	13
Artikel 18	Vakantietoelage	13
Artikel 19	Buitengewoon verlof	14
Artikel 20	Calamiteitenverlof	14
Artikel 21	Langdurend zorgverlof	15
Artikel 22	Kortdurend zorgverlof	15
Artikel 23	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	15
Artikel 24	Adoptie- en pleegzorgverlof	16
Artikel 25	Geboorteverlof	16
Artikel 26	Ouderschapsverlof	17
Artikel 27	Onbetaald verlof	17
Artikel 28	Organisatieverlof	17
Artikel 29	Uitkering bij overlijden	18
Artikel 30	Jubileumuitkering	18
Artikel 31	Scholingsafpraak	18
Artikel 32	Vergoeding lidmaatschapskosten	19

DEEL B BELONING

Artikel 33	Inschaling & Doorstroom	20
Artikel 34	Loon & Loonspecificatie	20
Artikel 35	Jaarlijkse verhogingsmethodiek Clusters	21
Artikel 36	Toeslag: overwerk & weekend	22

DEEL C UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 37	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 38	Geen loon bij arbeidsongeschiktheid	23

De ondergetekenden:

- I. de naamloze vennootschap **DPA Group N.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende aan de Parklaan 48 te (1405 GR) Bussum, alsmede haar dochtervennootschappen in de zin van artikel 2:24a BW, vertegenwoordigd door de heer G.J. Meppelink,

en

- II. 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 de heer G.A.M. IJzermans (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris),

hierna gezamenlijk te noemen "partijen" en ieder afzonderlijk "partij".

Nemen in overweging dat:

PREAMBULE

1. DPA Group N.V. als beursgenoteerde onderneming genoteerd staat aan de Euronext Amsterdam;
2. DPA Group N.V. tezamen met haar clusters en de daaronder vallende business units (hierna gezamenlijk te noemen: "DPA") een multidisciplinaire dienstverlener is die zich richt op het detacheren van professionals. DPA stelt haar professionals op basis van detachering ter beschikking aan haar opdrachtgevers;
3. de specifieke bedrijfskenmerken van DPA op essentiële punten verschillen van uitzendondernemingen die onder de werkingssfeer van de CAO voor Uitzendkrachten ressorteren;
4. de CAO voor Uitzendkrachten onvoldoende bepalingen kent welke recht doen aan het specifieke karakter van DPA;
5. aan DPA reeds sedert 2004 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, die recht doet aan de bijzondere en specifieke bedrijfskenmerken van DPA;
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.
9. de uitgangspunten ten behoeve van deze CAO de navolgende zijn:

In de DPA-CAO hebben DPA en LBV zich rekenschap gegeven van de bijzondere positie van zowel DPA als van haar gedetacheerd personeel: het detacheren van hoogopgeleide gespecialiseerde professionals, waarvoor het vooral van belang is dat hen interessant werk en een stimulerende werkomgeving met goede ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden wordt geboden. De focus en aantrekkelijkheid van DPA als werkgever en de kwaliteit van het beloningsstelsel ligt daarmee niet uitsluitend in het per geval steeds toepassen van de arbeidsvoorwaarden van de opvolgende en wisselende inleners. Wat niet alleen een sterk wisselend en verbrokkeld patroon en dus onzekerheid van beloning op individuele basis tot gevolg heeft, maar ook ongelijkheid creëert tussen de werknemers van DPA onderling die voor dezelfde functie en hetzelfde werk verschillend worden beloond. Dat laatste is vooral nijpend als die beloning primair afhangt van de arbeidsvoorwaarden van de wisselende inleners. DPA en LBV kiezen uitdrukkelijk voor een harmonisatie binnen de bedrijfsorganisatie van DPA middels een in de DPA-CAO ontwikkeld loongebouw.

Daarnaast is het loongebouw in de DPA-CAO niet uitsluitend gericht op steeds een zo hoog mogelijk loon en zo gunstig mogelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook de kwalitatieve elementen van het werken bij DPA: de ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden die DPA aan de professionals biedt en waarmee DPA marktonderscheidend is, zoals de DPA-Academy en het concept 'een leven lang leren'.

DPA heeft gespecialiseerd personeel in dienst dat voor wat betreft de invulling van de aan hen individueel toekomende beloning en arbeidsvoorwaarden het meest recht wordt gedaan wanneer deze binnen de DPA-organisatie met elkaar onderling worden vergeleken. DPA heeft zodanig gespecialiseerd personeel in dienst, dat daarvoor bij de inlener geen goede vergelijking kan worden gemaakt, omdat de inlener dergelijke functies vaak niet heeft en qua invulling van de scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden een andere focus heeft.

Genoemde uitgangspunten leiden tot de noodzaak in de DPA-CAO een op DPA en haar specifieke werknemerspopulatie een toegesneden 'eigen' loongebouw te creëren. Zodoende kan de focus erop worden gelegd om bij vergelijking van de beloningselementen dit af te stemmen met de werknemers van DPA onderling. Dat in plaats van de toepassing van het systeem van de CAO voor Uitzendkrachten, waarbij steeds per inlening een ad hoc vergelijking met vaak ook andersoortige functies binnen de organisatie van de inlener moet worden gemaakt. DPA en LBV maken dan ook de keuze niet de 'arbeidsrust' binnen het bedrijf van de inlener als leidend te beschouwen, maar de 'arbeidsrust' binnen het bedrijf van DPA. DPA en LBV kiezen daarmee niet voor ad hoc invulling van de beloning afhankelijk van de wisselende inlener, maar voor een structurele, systematische en principiële focus en aanpak gericht op de ontwikkeling van de werknemers van DPA op basis van een eigen loongebouw.

Al deze aspecten maken dat partijen bij de DPA-CAO gebruik willen maken van de afwijkingsbevoegdheid van art. 8 lid 4 Waadi. Zij zijn in onderling overleg tot een samenhangend geheel van bijzondere beloningsvoorwaarden gekomen die - alles met elkaar meegewogen - ertoe leiden dat de DPA-CAO c.q. het daarbinnen ontwikkelde loongebouw en de beloningscomponenten in zijn geheel - de opleidings- en ontplooiingsmogelijkheden binnen de organisatie van DPA, zoals de DPA Academy en het concept 'een leven lang leren' daaronder begrepen - het meest recht doet aan de

belangen van de werknemers van DPA. Dit leidt tot een belonings- en ontwikkelingspotentieel dat als geheel uitstijgt boven de beloning van de inleners.

Partijen bij de DPA-CAO hebben hierbij het oogmerk en de overtuiging dat met de regelingen in de DPA-CAO wordt bewerkstelligd en gewaarborgd dat ook in geval op een onderdeel van de inlenersbeloning in een incidenteel geval niet even hoog wordt beloond, dit adequaat wordt gecompenseerd door een hogere beloning van andere elementen.

In het DPA-loongebouw is bijzondere aandacht gegeven aan de koppeling tussen beloning enerzijds en prestaties en ontwikkeling anderzijds, het adequaat verdisconteren van het vaak ontbreken van vergelijkbare functies bij inleners, het belang van de loonaanspraken tijdens de bankzit, de beperking van de onzekerheden en administratieve lasten indien DPA per geval moet omschakelen op de inlenersbeloning en de door DPA beoogde gelijkheid in arbeidsvoorwaarden tussen haar werknemers onderling. Het DPA-loonbouw komt daarmee aan de belangen van de werknemers het meest optimaal tegemoet.

Dit gehele beeld van de beloningselementen in onderlinge samenhang en in totaliteit bezien, is voor DPA en LBV de beslissende motivatie, aanleiding en reden om in het belang van DPA, de werknemers van DPA in het algemeen en daaronder de leden van LBV in het bijzonder deze DPA-CAO aan te gaan.

Komen overeen zoals in het hiernavolgende is bepaald.

DEEL A ALGEMEEN

Artikel 1 DEFINITIES

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt tussen DPA en haar werknemers.
2. Waar in deze CAO wordt gesproken over **werkgever** wordt bedoeld: DPA. De individuele partijen zijn aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Waar in deze CAO wordt gesproken over **werknemer** wordt bedoeld: degene die in dienst van werkgever tegen salaris arbeid verricht ex artikel 7:610 BW.
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.
5. Waar in deze CAO wordt gesproken over **opdrachtgever** wordt bedoeld: de derde waarmee DPA een contractsrelatie mee heeft en waar de werknemer op basis van detachering ter beschikking is gesteld om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten.
6. Waar in deze CAO wordt gesproken over **loon** wordt bedoeld: de beloning die de werknemer van de werkgever ontvangt voor de arbeid verricht.

Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 15 maanden. Dit tijdvak vangt aan op 1 oktober 2023 en eindigt op 31 december 2024. 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. In overleg tussen partijen, dat minimaal éénmaal per jaar plaatsvindt, zal door partijen worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze de CAO dient te worden veranderd of aangevuld, naar aanleiding van de dan geldende wet- en regelgeving.
2. Indien de CAO tijdens de looptijd van de CAO wordt gewijzigd, zullen partijen deze wijziging(en) en/of aanvulling(en) aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. 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.

Artikel 4 FUSIES & REORGANISATIES

1. De werkgever zal de SER-Fusiegedragsregels 2015 en de daarin beschreven gedragscode in acht nemen bij en zal LBV vanaf het aantal van 15 betrokken werknemers bij voorgenomen fusies, overnames en reorganisaties tijdig op de hoogte brengen.
2. De werkgever zal LBV in kennis stellen van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal tijdens de duur en na de beëindiging 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.
2. De onderhavige CAO betreft een minimum CAO. Derhalve zal de werkgever geen arbeidsovereenkomsten aangaan 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.
3. De werkgever zal een exemplaar, al dan niet digitaal, van de toepasselijke CAO aan elke werknemer verstrekken bij in dienst treding.

Artikel 6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. Bij aanvang van het dienstverband verstrekt de werknemer de gevraagde inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden aan de werkgever. Indien een beding zoals bedoeld in artikel 7:653 BW van toepassing is op de werknemer en/of indien de werknemer een tewerkstellingsvergunning en/of verblijfsvergunning heeft of een aanvraag hiervoor heeft gedaan, is de werknemer hier verplicht vóór aanvang van het dienstverband melding van te doen.

2. Indien uit de inlichtingen blijkt dat de werkgever als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW zou kunnen worden beschouwd, verstrekt de werknemer op verzoek van de werkgever inlichtingen over de uitbetaalde transitievergoeding en staat het de werkgever vrij om voor aanvang van de arbeid het aanbod daartoe in te trekken.
3. Indien na aanvang van het dienstverband blijkt dat de door werknemer gegevens en/of inlichtingen over de tewerkstellingsvergunning en/of verblijfsvergunning, integriteit, werkervaring, opleiding, behaalde diploma's en/of certificaten en het op hem van toepassing zijnde beding ex artikel 7:653 BW niet in lijn zijn met de waarheid, behoudt werkgever zich het recht voor vergaande (rechts)maatregelen te nemen, in welk geval een ontslag (op staande voet) niet kan worden uitgesloten.
4. De werknemer is verplicht om op verzoek van werkgever een Verklaring Omtrent Gedrag (hierna verder te noemen: "VOG") 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 stellen aan de werkgever. Afhankelijk van de opdrachtgever waar interim professional te werk wordt gesteld kan de interim professional verplicht 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. De interim professional is verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen. Indien de werknemer in gebreke blijft om de documenten zoals bedoeld in lid 3, 4 en/of 5 (tijdig) aan werkgever te overleggen of de Bankierseed af te leggen, behoudt werkgever zich het recht voor vergaande (rechts)maatregelen te nemen, in welk geval een ontslag (op staande voet) niet kan worden uitgesloten.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. De werknemer mag zijn dienst niet aanvangen indien hij onder invloed is van middelen die zijn functioneren nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer zal gedurende zijn dienst evenmin middelen nuttigen die zijn functioneren nadelig kunnen beïnvloeden.
10. De werknemer is verplicht zijn uren tijdig 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 werkgever wijst één of meer vertrouwenspersonen aan. De aanwijzing geschiedt in beginsel voor onbepaalde tijd.

2. Een vertrouwenspersoon helpt bij het oplossen van conflicten op de werkplek. Contact met de vertrouwenspersoon is altijd vertrouwelijk; zonder toestemming van de werknemer wordt geen contact opgenomen met derden.
3. De vertrouwenspersoon vervult zijn taken in principe naast de werkzaamheden die hij in zijn reguliere functie vervult. De werkgever ziet erop toe dat er een goede afstemming is tussen de taken als vertrouwenspersoon en de reguliere taken.

Artikel 8 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. De werkgever neemt de Arbeidsomstandighedenwet (ook wel: Arbowet) in acht.
2. De werkgever zal erop 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 door de werknemer te worden ondertekend. De werkgever dient bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een 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 de arbeidsovereenkomst, waarbij indien er sprake is van een project de einddatum zo nauwkeurig mogelijk zal worden beschreven;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de functie van de werknemer;
- e. de proeftijd, indien van toepassing;
- 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;
- j. dat deze CAO van toepassing is.

2. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD OF OBJECTIEF BEPAALBARE TIJD VOOR DE DUUR VAN HET PROJECT

- a. De werkgever verbindt zich voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op of na 1 oktober 2020 aan de ketenregeling van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek en kiest er gezien de onderscheidende kenmerken van DPA voor om niet gebruik te maken van haar mogelijkheid hier ten nadele van de werknemer vanaf te wijken. Het moment waarop de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan (dus niet ingaat, maar wordt aangegaan), zal bepalen welke ketenregeling van toepassing is.
- b. Het voorgaande heeft tot gevolg dat voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op of na 1 oktober 2020 het volgende van toepassing is. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - i. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- ii meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- c. Het voorgaande lid, onderdeel i, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
- d. Is de (laatste) arbeidsovereenkomst aangegaan vóór 1 oktober 2020, dan is de ketenregeling van toepassing die is neergelegd in artikel 9 lid 3 van de CAO DPA 2018-2019, welke CAO is verlengd tot CAO DPA 2019-2020. In dat geval vindt het bepaalde onder sub a tot en met c van dit artikel geen toepassing.
- e. De overige bepalingen van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek zijn van overeenkomstige toepassing.

3. AANZEGTERMIJN BIJ EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

- a. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt (i) over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en (ii) bij voortzetting, onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Deze verplichting geldt niet indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld, als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden of als gebruik wordt gemaakt van het uitzendbeding ex artikel 7:691 BW.
- b. Indien de werkgever de werknemer niet tijdig heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van het dienstverband, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.
- c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de betreffende arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.

4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

5. 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.

6. OPZEGTERMIJN

Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt één kalendermaand opzegtermijn. Opzegging geschiedt schriftelijk tegen het einde van de maand.

Artikel 10 WEGVALLEN VAN ARBEID

1. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de bedongen werkzaamheden van de werknemer wegvallen, is werkgever gehouden om gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst passende vervangende arbeid aan te bieden aan de werknemer. Er is sprake van wegvallen van (bedongen) werkzaamheden indien de werkzaamheden van de werknemer geheel of gedeeltelijk ophouden te bestaan of worden beëindigd.
2. De werknemer is gehouden een naar omstandigheden passend aanbod tot arbeid te aanvaarden.
3. Onder passende arbeid in het kader van dit artikel wordt verstaan alle arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functie van de werknemer of de functies op gelijk niveau. 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, de fysieke geschiktheid en het oude arbeidspatroon van de werknemer.

Artikel 11 BANKZIT

1. Dit artikel is alleen van toepassing op de interim professional.
2. De interim professional is verplicht zich gedurende een periode van bankzit beschikbaar te houden voor passende arbeid en contact te onderhouden met de werkgever. De werkgever zal zich inspannen om de interim professional van passende arbeid te voorzien indien er sprake is van bankzit. Van bankzit in de zin van deze CAO 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 om passende arbeid te verrichten. Daarnaast dient de interim professional beschikbaar te zijn voor het verrichten van arbeid op kantoor van werkgever, tenzij met werkgever anders is overeengekomen. Het beleid ten aanzien van bankzit kan per cluster verschillen en zal aan de werknemer worden meegedeeld voordat de bankzit van toepassing is. Iedere interim professional dient zich in te spannen om (passende) arbeid elders te verrichten. In algemene zin geldt dat naarmate interim professionals meer ervaring hebben, meer inspanning wordt verwacht om, zich in te zetten om (passende) arbeid elders tezamen met de werkgever te vinden.
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 van de werknemer of de functiegroepen op gelijk niveau. 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 en het oude arbeidspatroon van de werknemer.

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. indien de werknemer niet (langer) over een geldige verblijfsvergunning en/of tewerkstellingsvergunning beschikt en deze voor werknemer wel vereist is om arbeid voor de werkgever te verrichten;
 - e. 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;
 - f. door een schriftelijk vastlegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - g. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
 - h. door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 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, de gedragscode van DPA, 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;
 - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
2. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn in de gevallen genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW. Daarnaast is de werkgever gerechtigd het loon stop te zetten indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht en het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Indien de werkgever van de mogelijkheid tot stopzetting van de loondoorbetaling gebruik maakt, dan zal hij zijn beslissing daartoe schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de werknemer.

Artikel 14 ARBEIDSDUUR

1. De werkgever maakt afspraken met de werknemer over het aantal te werken uren per week of periode.
2. De normale arbeidsduur voor een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt afhankelijk van de bij de cluster of opdrachtgever gebruikelijke arbeidsduur van 36, 38 of 40 uur per week. De zondag is in beginsel één van de twee vrije dagen in de week.

3. De werknemer is, gezien het karakter van de functie, verplicht in gevallen die het belang van de werkgever 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 dienst van 5½ maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze, welke mag worden gesplitst in tweemaal een kwartier.
 - b. bij een dienst van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier.
 - c. bij een dienst 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 indien de feestdag valt op een dag die normaliter als de werknemer van de werknemer is aan te merken. De werknemer kan in die gevallen 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	2021	2022	2023
NIEUWJAARSDAG	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI
2E PAASDAG	5 APRIL	18 APRIL	10 APRIL
KONINGSDAG*	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL
NATIONALE BEVRIJDINGSDAG IN LUSTRUMJAREN**	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
HEMELVAARTSDAG	13 MEI	26 MEI	18 MEI
2E PINKSTERDAG	24 MEI	6 JUNI	29 MEI
1E KERSTDAG	N.v.t. Valt op zaterdag.	N.v.t. Valt op zondag.	25 DECEMBER
2E KERSTDAG	. N.v.t. Valt op zondag.	26 DECEMBER	26 DECEMBER

3. Indien een werknemer een verzoek doet tot vrijaf op een feestdag die niet behoort tot een algemeen erkende feestdag in de zin van deze CAO, zal de werkgever zich maximaal inspannen om dit verzoek te honoreren.

4. In geval de werknemer op algemeen erkende feestdagen in de zin van deze CAO arbeid verricht, ontvangt hij over deze arbeid een toeslag van 50 procent. De toeslag wordt uitsluitend in geld uitgekeerd.

** Voor Koningsdag wordt de dag aangehouden waarop het Staatshoofd zijn (of haar) verjaardag viert. Dit is standaard 27 april, maar kan door wijzigingen ook een daarvoor in de plaats tredende dag worden.*

*** Nationale Bevrijdingsdag wordt slechts eenmaal per vijf jaar als algemeen erkende feestdag aangemerkt. Dit is in de jaren 2020, 2025, 2030, etc.*

Artikel 17 VAKANTIEDAGEN

1. De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen per jaar met behoud van salaris, gebaseerd op een fulltime dienstverband. Deze vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband en het gemiddeld aantal arbeidsuren per week.
2. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast en kan nadere instructies voor het opnemen van vakantie opleggen. Bij de vaststelling van de vakantieperiode 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 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 werkgever en/of het belang van de opdrachtgever.
4. Indien bij de opdrachtgever sprake is van collectief verplichte vrije dagen (anders dan algemeen erkende feestdagen) voor de vakantieperiode, wordt de vakantieperiode van de interim professional in overeenstemming hiermee vastgesteld. Het vakantiesaldo van de interim professional neemt met 50 procent van de periode van de collectieve verplichte vrije dagen af, met een maximum van 5 werkdagen.
5. De werkgever kan op jaarbasis maximaal drie collectief verplichte vrije dagen voor werknemers aanwijzen in overleg met de ondernemingsraad. De werknemer dient uiterlijk 1 februari van enig kalenderjaar geïnformeerd te zijn over de collectief verplichte vrije dagen in dat kalenderjaar. De werkgever zal trachten zoveel als mogelijk rekening te houden met de door de opdrachtgever aangewezen collectief verplichte vrije dagen. De collectief verplichte vrije dagen worden in mindering gebracht op het vakantiesaldo van de werknemer. Een uitzondering wordt gemaakt voor de situatie waarin de interim professional bij de opdrachtgever op deze dagen wel werkzaamheden kan verrichten. De interim professional is in die laatstgenoemde situatie niet verplicht om de aangewezen dag door de werkgever 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 afkopen van het saldo van bovenwettelijke vakantiedagen van 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 ontvangt de hem toekomende 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. De werknemer dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te doen om iemand als relatiepartner aan te merken.
2. Het aantal dagen als genoemd in dit artikel geldt als maximum aantal dagen. Door cumulatie kan geen sprake zijn van een hoger aantal dagen verlof per gebeurtenis.
3. 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 werkgever en/of de opdrachtgever is, zulks 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:

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

2 DAGEN:

- a. bij het huwelijk van de werknemer;
- b. bij het overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- c. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

TOT AAN DE UITVAART:

- a. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stiefkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- a. 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 loon)

1. De werknemer heeft bij een calamiteit, die valt binnen een dienst van de werknemer, recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen periode.
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 in de zin van dit artikel wordt onder andere verstaan:

- a. een onvoorziene situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2^e 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.
 5. De werkgever kan de werknemer achteraf vragen om aan te tonen dat het verlof nodig was.

Artikel 21 LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud loon)

1. De werknemer heeft in enige periode van 12 maanden recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid 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 maanden, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal zesmaal het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste periode waarop het verlof wordt genoten.
2. 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 ⅓ deel van de wekelijkse uren.

Artikel 22 KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud 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 opneming 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 23 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)

1. De werkneemster heeft in beginsel recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt minstens 10 weken.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.

3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met maximaal 10 weken extra bevallingsverlof, afhankelijk van de situatie.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6^e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werknemster het zwangerschaps- en het bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werknemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelende arts.
6. Op basis van de Wet Arbeid en Zorg kan de werkgever bij UWV een uitkering aanvragen. Werkgever ontvangt deze uitkering en betaalt de werknemster tijdens het verlof haar loon door.

Artikel 24 ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met vervangende uitkering)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptieverlof. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan vanaf 4 weken vóórdat het kind in het gezin komt en duurt uiterlijk tot en met 22 na de komst van het kind in het gezin.
2. De werknemer kan het adoptieverlof in overleg met de werkgever gespreid opnemen binnen een periode van 26 weken.
3. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts één maal.
4. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur. 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.
5. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het adoptieverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 25 GEBORTEVERLOF EN AANVULLEND GEBORTEVERLOF

GEBORTEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week.

AANVULLEND GEBORTEVERLOF (met vervangende uitkering)

2. Nadat de werknemer het geboorteverlof als bedoeld in het vorige artikel heeft opgenomen, heeft de werknemer van wie de partner is bevallen gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon. Het aanvullende geboorteverlof bedraagt maximaal 5 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.
3. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer dient die wens uiterlijk 1 maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.

De werknemer heeft tijdens het aanvullend geboorteverlof geen recht op loon, maar heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een vervangende uitkering van UWV. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.

Artikel 26 OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, ouderschapsverlof van 26 maal het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
3. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen, geen vakantiebijslag en geen pensioen opgebouwd.

Artikel 27 ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)

1. Het genieten van onbetaald verlof door de werknemer is mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren de aanvraag voor het onbetaalde verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
 - b. De werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren.
 - c. Alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaalde verlof zijn voor rekening van de werknemer.
 - d. Tijdens dit onbetaalde verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen, pensioen of vakantiebijslag opgebouwd.
 - e. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 28 ORGANISATIEVERLOF

1. Aan de werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen, zal aan deze werknemer 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 wel regulier 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 29 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij het overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan twee bruto maandsalarissen. Zolang dit fiscaal is toegestaan, zal de werkgever deze uitkering onbelast verstrekken.
2. Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden (naast zijn reguliere maandsalaris) een uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt dit op de in het eerste lid van dit artikel bedoelde overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Artikel 30 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 31 SCHOLING EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

1. Onder persoonlijke ontwikkelings- en/of scholingstraject wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing/persoonlijke ontwikkeling wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
2. Werkgever stelt in overleg met de individuele werknemer een persoonlijk ontwikkelings- en/of scholingstraject op, bijvoorbeeld door middel van een Talenten en Motivatie Analyses (TMA). Met dit traject geeft werkgever uitvoering aan het oogmerk om de individuele werknemer mogelijkheden te bieden tot het ontwikkelen van kennis en kunde door middel van relevante trainingen, zoals via de DPA Academy. De betreffende ontwikkelings- en/of scholingskosten worden door werkgever gedragen. Onder ontwikkelings- en/of 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 interne en/of externe scholing en bijbehorende begeleiding, vergoedingen van reis- en verblijfkosten, alsmede stimulerings- en ontwikkelingskosten. De ontwikkelings- en/of scholingskosten worden betrokken bij de beoordeling van artikel 34 lid 2 van deze CAO.
3. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing en of ontwikkeling. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele ontwikkelings- en/of 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 32 VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN

1. De werkgever vergoedt de kosten van de werknemer voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO.
2. 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.
3. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

DEEL B - BELONING

Artikel 33 INSCHALING & DOORSTROOM

1. De werknemer wordt bij de aanvang van het dienstverband per cluster ingedeeld 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 (directeur, cluster manager, leidinggevende etc.) de persoonlijke ontwikkeling aan de orde stellen. Op verzoek van de werknemer en met inachtneming van het eerste lid van dit artikel wordt een ontwikkelingsplan gemaakt en wordt de werknemer medegegeeld welke stappen moeten worden doorlopen om naar het gewenste niveau te kunnen doorstromen.

Artikel 34 LOON & LOONSPECIFICATIE

1. Het aan de werknemer toegekende loon valt binnen de bandbreedte van de onderstaande tabellen.
2. De tabellen die hieronder staan zijn onderverdeeld per cluster. De getallen die in de tabellen genoemd staan, geven het bruto basissalaris weer in euro's op basis van een arbeidsomvang van 40 uur per week, zonder bonus, toeslagen, variabele looncomponenten of andere emolumenten. Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid. Het bruto basis uurloon wordt bepaald door het bruto basis maandsalaris te delen door 173,33.
3. De onderhavige CAO betreft een minimum CAO. In specifieke gevallen kan het Bestuur van DPA besluiten om een hoger salaris toe te kennen.

Cluster DPA	Junior	Medior	Senior
<i>Banking</i>	1800 - 2750	2750 - 4500	4000 - 6000
<i>Beheer</i>	1800 - 2750	2750 - 4500	4000 - 6000
<i>IT</i>	1800 - 2750	2750 - 4000	3500 - 6000
<i>Legal & Overheid</i>	1800 - 3250	3000 - 5000	4500 - 6000
<i>Supply Chain</i>	1800 - 3250	3000 - 5000	4500 - 6000
<i>Finance</i>	1800 - 3800	3000 - 5000	4000 - 7000

<i>Participaties en overig</i>	1750 - 2500	2500 - 3500	3500 - 6000
--------------------------------	-------------	-------------	-------------

4. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonspecificatie aan de werknemer te verstrekken. De loonspecificatie bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: de toeslagen en de vergoedingen.
5. 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 leidinggevende en/of de clusterdirecteur 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. In het geval dat blijkt dat het loon van de interim professional in verregaande mate en op een nadelige manier voor de interim professional afwijkt van het loon waarop werknemers die in dienst zijn van de onderneming waar de detachering plaatsvindt recht op hebben in gelijke of gelijkwaardige functies, kan de werkgever ervoor kiezen om de interim professional te voorzien van een hogere beloning of andere arbeidsvoorwaarden, zulks ter beoordeling van de werkgever. In deze keuze heeft DPA, tegen de achtergrond van haar bedrijfsonderscheidende kenmerken, het oogmerk om de interim professional – met in achtneming en weging van en in samenhang met alle arbeidsvoorwaarden – per saldo niet te benadelen ten opzichte van werknemers die in dienst zijn van de onderneming waar de detachering plaatsvindt in gelijke of gelijkwaardige functies.

Artikel 35 JAARLIJKSE VERHOGINGMETHODIEK CLUSTERS

1. De werknemer (met uitzondering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project die tenminste 52 weken aaneengesloten werkzaam is voor de werkgever) kan na het jaarlijkse beoordelingsgesprek in aanmerking komen voor een individuele loonsverhoging krachtens de verhogingsmethodiek als bedoeld in lid 2 respectievelijk lid 3 van dit artikel. Om in aanmerking te komen voor de individuele loonsverhoging dient de werknemer ten minste een jaar werkzaam te zijn voor de werkgever.
2. Jaarlijks stelt de clusterdirecteur van het cluster waarin de werknemer werkzaam is, vast of de werknemer in aanmerking komt voor een individuele loonsverhoging van 0% tot maximaal 5%. De directie bepaalt aan de hand van de bedrijfsresultaten van DPA in het geheel en meer in het bijzonder de bedrijfsresultaten van het cluster of en in hoeverre een cluster in aanmerking komt loonsverhoging.
De clusterdirecteur komt een discretionaire bevoegdheid toe in de keuze of een werknemer in aanmerking komt voor een individuele loonsverhoging. In de beslissing of de werknemer in aanmerking komt voor een individuele loonsverhoging wordt gekeken naar de individuele resultaten en de ontwikkeling van de werknemer, waarbij in het bijzonder aandacht is voor de componenten genoemd in lid 3 van dit artikel, de scholingskosten van artikel 30 en externe marktsignalen. Indien gewenst kan de werknemer een schriftelijke toelichting ontvangen op het besluit om zijn salaris wel of niet te verhogen. Een loonsverhoging in de zin van dit artikel is alleen van toepassing binnen de grenzen van de salaristabellen uit het vorige artikel van deze CAO.
3. De volgende componenten zullen in ieder geval worden betrokken bij het oordeel over de individuele resultaten en de ontwikkelingen van de werknemer, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.
 - a **Facturabiliteit:** totaal gefactureerde uren in een kalenderjaar per persoon op basis van 40-urige werkweek. Dit is alleen van toepassing op de interim professional;

- b **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 het cluster en/of DPA. Hierbij wordt tevens beschouwd de ontwikkeling van het tarief dat voor de interim professionals bij de klant in rekening kan worden gebracht.
 - c **Persoonlijke ontwikkeling:** beoordeling in het afgelopen kalenderjaar gebaseerd op de beoordeling van de klant en het Cluster, de ontwikkelde vaardigheden en groei in functie;
 - d **Opleidingen:** de voltooide en gevolgde opleidingen, cursussen, seminars en/of workshops in het afgelopen kalenderjaar. Dit draagt bij aan een beeld over de ontwikkeling van de werknemer;
 - e **Bijdrage aan het cluster:** rekening houdend met het aandragen van leads, betrokkenheid bij het cluster, het bijwonen van sociale events en het ontplooiën van initiatieven voor het cluster en/of DPA;
 - f **Bijdrage aan inzetbaarheid:** de mate waarin de interim professional bijdraagt aan zijn eigen inzetbaarheid bij de klant.
4. 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 zoals bedoeld in artikel 7 van deze CAO. De vertrouwenspersoon zal hierin bemiddelen.

Artikel 36 TOESLAG: OVERWERK & WEEKEND

1. Overwerk zal zo min mogelijk door de werkgever worden opgedragen.
2. Als overwerk wordt beschouwd de uren die de gemiddelde arbeidsduur per week bij de Cluster of opdrachtgever, berekend over een aaneengesloten periode van een maand, overschrijden. Van overwerk is alleen sprake indien de werknemer van de werkgever en/of de opdrachtgever de expliciete opdracht heeft gekregen om extra uren arbeid te verrichten boven zijn gecontracteerde uren en wanneer op bijzondere tijden arbeid wordt verricht door werknemer.
3. Indien er sprake is van overwerk als bedoeld in het vorige lid, krijgt de interim professional bij overwerk hetzelfde toeslagpercentage over zijn loon als het toeslagpercentage dat de werkgever van de opdrachtgever in het geval van overwerk ontvangt.

DEEL C - UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 37 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 de werkgever. Hierbij dient de werknemer opgave te doen aan de werkgever van het juiste verpleegadres. Ziekmelding via sms, email of andere manieren is niet toegestaan. Voor de interim professional geldt dat hij ook de opdrachtgever telefonisch dient te informeren. In alle gevallen 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 mee te werken aan de medische controle en de verzuimcontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, de Arbodienst, de Arbowet en/of enige bedrijfsreglement zijn bepaald.
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 recht op doorbetaling van 85% het voor hem geldende brutoloon gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 38 GEEN LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vervalt het recht op loondoorbetaling van de werknemer, indien:
 - a. de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd.
2. In geval het recht op loondoorbetaling komt ter vervallen krachtens lid 1 sub a en/of b van dit artikel lid 1, dan geldt dat:
 - a. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 BW voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 BW te verrichten;

- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3 BW;
 - e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
3. De werknemer stemt in met een verzoek van de werkgever om mee te werken om de nettoloonkosten van de arbeidsongeschikte werknemer te verhalen op de aansprakelijke derde op grond van art. 6:107a BW.

PROTOCOLAFSPRAAK

Protocol bij artikel 35 - Jaarlijkse verhogingsmethodiek Clusters

Partijen wensen uiterlijk voor 31 december 2021 de jaarlijkse verhogingsmethodiek clusters, zoals bepaald in artikel 35 van de DPA CAO - gezien de aanpassing van het artikel - te evalueren op de effectiviteit en haalbaarheid.

DPA zal uiterlijk 1 december 2021 informatie aanleveren ten behoeve van de evaluatie, waaronder informatie over de toepasbaarheid van deze afspraak, alsmede de praktische invulling van de mogelijkheid dat medewerkers zich bij een geschil kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon.

Afhankelijk van de uitkomst van deze evaluatie wordt bezien of het nodig is om aanvullende afspraken te maken inzake artikel 35 - Jaarlijkse verhogingsmethodiek clusters.

Bussum d.d. 22 augustus 2023

DPA Group NV

G.J. (Gerrit) Meppelink
CEO

LANDELIJKE BELANGEN VERENIGING

G.A.M. (Ger) IJzermans
VOORZITTER

M. (Marco) Stavinga
SECRETARIS