

Algemene arbeidsvoorwaarden

Artikel 1. Algemene bepalingen

1.1 Algemene voorwaarden

Deze algemene arbeidsvoorwaarden bevatten ordevoorschriften en arbeidsvoorwaarden, welke onlosmakelijk deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, hierna te noemen: "de algemene voorwaarden".

1.2 Definities

In de arbeidsovereenkomst en de algemene arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

werkgever:

de besloten vennootschap Impirium B.V., ingeschreven bij de KvK te Rotterdam onder nummer 76180670;

werknemer:

de natuurlijke persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten; waar hij en hem staat, wordt respectievelijk hij/zij en hem/haar bedoeld;

opdrachtgever:

de opdrachtgever van werkgever, onder wiens leiding en toezicht werknemer werkzaamheden zal verrichten;

standplaats:

de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht;

arbeidstijdenpatroon:

de spreiding van de contracturen over de dag of week.

1.3 Toepasselijkheid

Algemene arbeidsvoorwaarden gelden voor alle of voor een groep werknemers. De thans voorliggende algemene voorwaarden zijn alleen van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werkgever en de werknemers ter beschikking gesteld aan opdrachtgever. Afwijkende arbeidsvoorwaarden, specifiek schriftelijk overeengekomen tussen werkgever en werknemer, dan wel afwijkende ordevoorschriften, opgelegd door werkgever en/of opdrachtgever, gaan evenwel boven de bepalingen van deze algemene voorwaarden.

1.4 Ordevoorschriften

Werkgever en/of opdrachtgever kunnen/kan (afwijkende) ordevoorschriften geven ten behoeve van een goede gang van zaken in het bedrijf van werkgever en/of diens opdrachtgever, aangaande werktijden, pauzes, gedragsregels, wijze van ziekmelden, aanvraag van verlof en dergelijke; dergelijke voorschriften kunnen eenzijdig door de werkgever en/of opdrachtgever worden vastgesteld en gewijzigd.

1.5 Wijziging/aanvulling arbeidsvoorwaarden

- a. De werkgever is gerechtigd arbeidsvoorwaarden te wijzigen in de gevallen als vermeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (dat wil zeggen: indien de werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken).
- b. De werknemer behoort op redelijke voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, verband houdende met gewijzigde omstandigheden, positief in te gaan; de werknemer mag dergelijke alleen afwijzen wanneer aanvaarding onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
- c. In gevallen waarin deze algemene voorwaarden, de arbeidsovereenkomst (en gelijksoortige vastleggingen) en wettelijke regelingen niet voorzien, beslist de werkgever, na overleg met de werknemer en/of opdrachtgever.

1.6 Wet- en regelgeving

- a. De rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer voldoet en dient te blijven voldoen aan de door wet- en regelgeving gestelde kaders.
- b. Indien enig onderdeel van de arbeidsovereenkomst in strijd is of wordt met een dwingende wettelijke bepaling, dan is of wordt uitsluitend het betreffende onderdeel nietig.
- c. Indien een arbeidsvoorwaarde niet of niet meer in overeenstemming is met de fiscale wetgeving, dan zal deze vergoeding komen te vervallen.

1.7 Titels

De boven een artikel vermeld kopje duidt slechts globaal de inhoud van het artikel aan. Door het hanteren van kopjes hebben artikelen geen ruimere of beperktere betekenis.

Artikel 2. Dienstverband

2.1 Indiensttreding

- a. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig voor aanvang of verlenging van het dienstverband een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit heeft.
- b. Werknemer zal de werkzaamheden niet eerder aanvangen dan het moment dat werkgever het

door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst en loonbelastingverklaring heeft ontvangen, tenzij partijen schriftelijk uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen.

2.2 Informatieplicht werknemer

a. Op grond van de Wet op de identificatieplicht dient de werknemer bij indiensttreding een geldig identificatiebewijs te tonen en een kopie daarvan aan werkgever te verstrekken. Als geldig identificatiebewijs geldt een paspoort, een gemeentelijk identiteitskaart of een verblijfsdocument waarvan de geldigheidsduur niet is verstreken. In verband met mogelijke controles op de werkplek is de werknemer tijdens zijn werkzaamheden verplicht een geldig identificatiebewijs bij zich te dragen.

b. Werkgever is strafbaar als zij een werknemer zonder geldige tewerkstellingsvergunning arbeid laat verrichten. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst ontbonden worden; van werkgever mag evenwel worden verwacht dat zij zich zal inspannen om een aanvraag of verlening van een tewerkstellingsvergunning gehonoreerd te krijgen, los van het feit dat het al dan niet verkrijgen van een zodanige vergunning in de risicosfeer van de werknemer ligt.

c. De werknemer dient zowel bij indiensttreding als daarna, bij wijziging van de persoonlijke gegevens, de werkgever onverwijld zijn persoonlijke gegevens welke noodzakelijk zijn voor een doeltreffende personeels- en loonadministratie te verschaffen; bij het verlopen van de geldigheid van het identiteitsbewijs (ID-kaart of paspoort) draagt werknemer zelf zorg voor vervanging hiervan en verstrekt de werknemer een kopie van het vervangende identiteitsbewijs aan werkgever en/of opdrachtgever, als hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat een vervangend identiteitsbewijs benodigd is voor de uitoefening van zijn functie voor werkgever.

d. De werknemer verklaart door ondertekening van de arbeidsovereenkomst, naar beste weten, een goede gezondheid te genieten, welke hem is staat stelt zijn functie normaal te vervullen en dat hem bij aanvang van het dienstverband geen aandoening van fysieke of psychische aard bekend zijn waaraan hij lijdt of heeft geleden waarvan hij redelijkerwijze mag aannemen dat deze aandoeningen hem in de normale uitoefening van diens functie beperken, kunnen gaan beperken of die een hoger dan normaal geacht ziekteverzuim tot gevolg hebben of kunnen gaan hebben. Werknemer is ermee bekend dat hij bij ziekte die het gevolg is van een gebrek waarover hij werkgever bij aanvang van de arbeidsovereenkomst niet of onjuist heeft voorgelicht, geen aanspraak heeft op doorbetaling van het loon en zulks tevens door werkgever wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag.

e. De persoon die mogelijk bij werkgever in dienst zal treden, is gehouden werkgever desgevraagd dan wel op eigen initiatief naar waarheid alle relevante inlichtingen te verstrekken. Mocht na indiensttreding blijken dat de inlichtingen onjuist zijn verstrekt of dat de waarheid is verzwegen, dan kan dit ontslag tot gevolg hebben (artikel 7:678 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek), onverminderd de bevoegdheid van werkgever tot het opleggen van sancties en maatregelen die haar anderszins ter beschikking staan.

f. De werknemer die vóór indiensttreding werd ingeleend door werkgever, brengt werkgever volledig op de hoogte van het aantal gesloten arbeidsovereenkomst tussen hem en

desbetreffende uitlener. De gevolgen van een eventueel opvolgend werkgeverschap zijn nadrukkelijk niet van toepassing op werkgever indien zij de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de werknemer verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen.

g. Werknemer verklaart en garandeert in het bezit te zijn van de rechtsgeldige diploma's, waarvan de werknemer weet of behoort te weten dat die benodigd zijn voor de uitvoering van zijn werkzaamheden voor werkgever, ook als deze niet door werkgever zijn opgevraagd voor aanvang van het dienstverband. Mocht gedurende het dienstverband blijken dat de werknemer niet in het bezit is van de benodigde diploma's, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege dan wel door ontbinding. Werknemer is ermee bekend, dat een frauduleuze opgaaf van werknemer van diploma's door werkgever wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag.

2.3 Uitvoering werkzaamheden

a. De werknemer is gehouden naar beste vermogen:

- de hem opgedragen werkzaamheden uit te voeren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en/of richtlijnen door of namens werkgever of opdrachtgever gegeven;
- alle werkzaamheden te verrichten, welke in overeenstemming met het belang van de werkgever en/of opdrachtgever billijkerwijze van hem gevorderd kunnen worden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de normale werkzaamheden en werktijden van de werknemer.

b. De werknemer is redelijkerwijs verplicht (na daartoe schriftelijk te zijn verzocht door de werkgever):

- een wijziging van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
- een wijziging van het project;
- een wijziging van de standplaats;
- het volgen van aanvullende opleiding voor zover de werkgever dit noodzakelijk acht voor het vervullen van de overeengekomen functie, te aanvaarden.

c. Indien de werkgever en/of opdrachtgever zulks wenselijk acht is de werknemer gehouden bij de uitoefening van de functie, representatieve kleding te dragen en/of de hem ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen te gebruiken.

d. De werknemer is gehouden waardepapieren en goederen welke door de werkgever en/of opdrachtgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren en op eerste verzoek aan werkgever en/of opdrachtgever te retourneren.

Artikel 3. Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

a. Werkgever volgt bij het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en eventuele andere toepasselijke regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens. Werkgever zal de gegevens van de werknemer vastleggen en verwerken conform de Wet

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en alleen doorgeven aan de bevoegde instanties op grond van wettelijke voorschriften of aan anderen dan de bevoegde instanties, in het geval dat het belang van de privacybescherming van werknemer moet wijken voor het (bedrijfs)belang van werkgever (overeenkomstig conform Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming). In dat verband realiseert werknemer zich dat de opdrachtgever belang kan hebben bij de gegevens van werknemer en dat zijn privacybescherming in die gevallen kan wijken voor het (bedrijfs)belang van werkgever, om die gegevens te overleggen aan opdrachtgever.

b. Werkgever hanteert conform de uitvoering van de Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) een Privacy verklaring, welke is bedoeld om haar relaties, waaronder sollicitanten, te informeren over de manier waarop zij gegevens verzamelt, de verwerking van de gegevens en hoe zij met deze gegevens omgaat. De Privacy verklaring is van toepassing op alle werving- en selectie procedures van werkgever, en is met navolgende link te vinden op de website van werkgever: www.ampirium.nl.

Artikel 4. Honorering, arbeidstijd en overwerk

4.1 Honorering

- a. Het bruto salaris wordt voor iedere werknemer individueel vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.
- b. Werkgever is alleen loon verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid daadwerkelijk heeft verricht, tenzij bij wet of contract anders is bepaald; artikel 7:628 lid 1 BW blijft overeenkomstig artikel 7:628 lid 5 BW buiten beschouwing. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.
- c. Het bruto salaris wordt, na wettelijke en anderszins verplichte inhoudingen, voldaan per maand, door overschrijving op een door de werknemer op te geven Nederlandse bankrekening.
- d. Salarisaanpassingen worden door werkgever schriftelijk bevestigd of tussen werkgever en werknemer schriftelijk overeengekomen en maken met ingang van de wijzigingsdatum deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- e. Werknemer stemt uitdrukkelijk in met het bij voldoening verstrekken van een elektronische opgave van het in geld vastgestelde loon, overeenkomstig artikel 7:625 lid 4 BW.

4.2 Arbeidstijd

- a. Het normale arbeidstijdenpatroon zal door de opdrachtgever worden vastgesteld.
- b. Werkonderbrekingen tijdens pauzes of het nuttigen van maaltijden, ook wanneer dit plaatsvindt tijdens werkreizen, gelden niet als werktijd, tenzij de opdrachtgever anders vaststelt.
- c. De reistijd zelf, ter uitvoering van de werkzaamheden voor de opdrachtgever, uitgezonderd het normale woon-werkverkeer, geldt wel als werktijd, tenzij de opdrachtgever anders vaststelt.
- d. Zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van opdrachtgever en werkgever wordt thuiswerk niet als werktijd beschouwd.

4.3 Overwerk

Voor zover wettelijke bepalingen dit toelaten, is de werknemer in incidentiele gevallen verplicht langer te werken dan de reguliere werktijd, indien de opdrachtgever en/of werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Gewerkte uren die de reguliere werktijd van de werknemer overschrijden, worden door werkgever aan werknemer vergoed overeenkomstig de (overwerk)regeling van opdrachtgever.

Artikel 5. Vakantierechten, buitengewoon verlof en feestdagen

5.1 Vakantierechten

- a. Jaarlijks wordt aan de werknemer in de maand mei een vakantietoeslag van 8% over het opgebouwde bruto salaris (als bedoeld in artikel 4.1 sub a.) uitbetaald. Het vakantietoeslagjaar loopt van juni tot en met mei. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.
- b. Voor de berekening van de vakantiedagen wordt uitgegaan van een kalenderjaar.
- c. De vakantie wordt op initiatief van de werkgever of werknemer, door de werkgever vastgesteld. De werkgever voert over het vaststellen van de vakantiedagen tijdig overleg met de werknemer.
- d. Vakantiedagen dienen schriftelijk te worden aangevraagd bij opdrachtgever en werkgever en zijn alleen toegestaan na goedkeuring van opdrachtgever en werkgever. De werknemer dient hiertoe tenminste 8 weken voor de datum van de gewenste vakantie, zijn wensen kenbaar te maken.
- e. De vakantie wordt overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, de gewichtige redenen schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, geldt de vakantie zijnde vastgelegd overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- f. De werknemer verwerft bij een volledige werktijd van 40 uur per week per kalenderjaar het recht op minimaal 20 vakantiedagen: de wettelijke vakantiedagen. Van deze vakantiedagen zal werknemer tenminste 2/5 en maximaal 3/5 van het aantal vakantiedagen aaneengesloten en de rest versnipperd opnemen. De door de opdrachtgever collectief vastgestelde vakantiedag(en) en vakantieperioden ("sluiting") zullen evenwel ook voor werknemer gelden. Indien er meer dagen dan de wettelijke vakantiedagen toegewezen zijn (hetzij naar rato van de duur van de overeenkomst), kan de werkgever deze verplicht stellen tussen twee opdrachten. De werkgever voert over het vaststellen van de vakantiedagen tijdig overleg met de werknemer.
- g. Het aantal vakantiedagen wordt opgebouwd naar rato van het aantal (verloonde) contracturen in het betreffende kalenderjaar. Er kan door werknemer niet meer vakantie worden opgenomen dan hij heeft opgebouwd.
- h. De vakantiedagen dienen opgenomen te worden in het kalenderjaar waarin deze zijn verworven; de aanspraak op opgebouwde, wettelijke vakantiedagen vervalt zes (6) maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantierechten zijn ontstaan.

- i. Bij het niet verrichten van arbeid vervalt de aanspraak op vakantiedagen, behoudens de uitzonderingen genoemd in artikel 7:635 BW.
- j. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie in enig jaar ziek is, gelden als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar bovenwettelijk, meer dan de wettelijke vakantiedagen, is overeengekomen.
- k. Bij het eindigen van het dienstverband mag het niet opgenomen tegoed aan vakantiedagen worden uitbetaald. Ingeval het ondernemingsbelang van opdrachtgever en/of werkgever zich hiertegen niet verzet, zal werknemer, bij het eindigen van het dienstverband, evenwel in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantiedagen op te nemen. Wanneer de werknemer hiertoe niet in de gelegenheid wordt gesteld, zal de werkgever bij de eindafrekening tot uitbetaling overgaan. Indien bij de beëindiging van het dienstverband het tegoed aan vakantiedagen negatief is, zal dit worden ingehouden op het loon, dan wel dient werknemer dit aan werkgever te vergoeden.
- l. De werknemer mag gedurende zijn vakantiedagen geen nevenwerkzaamheden verrichten in dienst van een andere werkgever.

5.2 Buitengewoon verlof

- a. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof met geheel, gedeeltelijk of zonder behoud van salaris verleend voor een tijdsduur vast te stellen door de werkgever en diens opdrachtgever na overleg met de werknemer, behoudens de gevallen waarvan de duur uitdrukkelijk in deze regeling is vermeld.
- b. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
- ouders wordt tevens verstaan schoon-, pleeg- en stiefouders;
 - grootouders wordt tevens verstaan grootouders van de echtgeno(o)t(e);
 - echtgeno(o)t(e) wordt tevens verstaan levensgezel waarmee men een samenlevingscontract heeft afgesloten en of aantoonbaar langer dan drie jaren mee samenleeft;
 - kinderen wordt tevens verstaan pleeg-, stief-, en aangehuwde kinderen;
 - broers en zusters, wordt tevens verstaan zwagers en schoonzusters, pleeg- en stiefbroers/zusters.
- c. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b Burgerlijk Wetboek bepaalde zal in de navolgende gevallen van vooraf aan werkgever gemeld noodzakelijk werkverzuim het salaris worden doorbetaald:
- gedurende 2 dagen bij huwelijk (inclusief ondertrouw) van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk en de daarbij direct aansluitende werkdagen;
 - gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote;
 - gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige bruiloft van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-, of 60-jarige bruiloft van de ouders/ schoonouders/(over)grootouders van de werknemer;
 - gedurende 1 dag bij het huwelijk van (klein)kinderen, broers, zusters en ouders;
 - van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e) of van kinderen van de werknemer, met een maximum van 7 dagen;

- gedurende 1 dag bij het overlijden en 1 dag voor de begrafenis/crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van een der ouders. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
- gedurende 1 dag voor de begrafenis/crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
- gedurende 1 dag per kalenderjaar voor verhuizing, als de werknemer zelfstandig een huishouding voert.

De werknemer is gehouden om in alle hierboven genoemde situaties een kopie van de kennisgeving aan werkgever ter beschikking te stellen.

Voorts heeft de werknemer, na toestemming van de werkgever en opdrachtgever, recht op kort verzuim, indien dit niet buiten de werktijden van werknemer kan plaatsvinden: over de benodigde tijd, bij bezoek aan huisarts, specialist, tandarts, etc. met een maximum van 8 uur op jaarbasis bij een fulltime dienstverband (40 uur per week). Wanneer bijvoorbeeld één van de gebeurtenissen, die aanleiding kunnen zijn tot kort verzuim in de vakantie, op zaterdag, op zondag of op een feestdag (zie artikel 5.3) valt, heeft de werknemer geen recht op compensatie. Werknemer dient altijd, (op de urendeclaratie of in e-UUR) aan te geven wat de reden is van het op te nemen kort verzuim. Bij het niet nakomen van het hierboven bepaalde worden de opgenomen uren in beginsel als vakantie verwerkt.

5.3 Feestdagen

De feestdagen gedurende welke de bedongen arbeid niet hoeft te worden verricht en het salaris van werknemer door werkgever wordt doorbetaald, zijn uitsluitend:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag.

Werkgever kan in een individueel geval andere feestdagen aanwijzen, als dit vanwege de uitvoering van de werkzaamheden door werknemer gewenst of vereist is, zulks ter beoordeling van werkgever, met dien verstande dat de omvang van de aanspraak van werknemer op feestdagen niet aangetast wordt.

Andere feestdagen kunnen uitsluitend als vakantiedagen worden opgenomen, die in mindering worden gebracht op het door werknemer opgebouwde saldo aan vakantiedagen.

Artikel 6. Ziekmelding, arbeidsongeschiktheid en sancties

6.1 Ziekmelding

a. De ziekmelding dient plaats te vinden op de eerste ziektedag vóór 9.00 uur bij zowel

werkgever als opdrachtgever. Hierbij dient de werknemer de aard en de ernst van de klacht en de geschatte duur van het verzuim op te geven. Tevens dient de werknemer aan werkgever aan te geven als de arbeidsongeschiktheid verband houdt met het werk en/of dat deze het gevolg is van het handelen van derden.

In het laatste geval dient werknemer zo spoedig mogelijk melding te maken van de aansprakelijke(n) die de gebeurtenis welke tot de arbeidsongeschiktheid leidde, heeft/hebben veroorzaakt en desgevraagd alle benodigde informatie met betrekking tot genoemde gebeurtenis aan werkgever te verstrekken. Werkgever zal de eerste twee dagen van ziekte aanmerken als wachtdag, teneinde deze vervolgens in mindering te brengen op de vakantiedagen van werknemer.

b. Tot 4 weken na de uitdienstdatum moet de ziekmelding bij werkgever gemeld worden.

c. Indien werknemer tijdens ziekte op een adres verblijft dat een ander is dan bekend is bij werkgever, dient de werknemer dit bij de ziekmelding aan werkgever kenbaar te maken.

d. Indien werknemer wegens ziekte of om andere reden(en) een vertegenwoordiger van werkgever of een in opdracht van werkgever werkende controleur en/of arts niet de toegang tot zijn huis of verpleegadres kan verschaffen, dient werknemer dit bij ziekmelding door te geven.

e. Wanneer werknemer in het buitenland ziek wordt, dient werknemer dit onmiddellijk aan werkgever te laten weten. Werknemer dient aldaar een arts te raadplegen en om een medische verklaring te vragen omtrent de aard en de duur van de ziekte. De medische verklaring dient aan werkgever te worden verstrekt. Indien een medische verklaring niet kan worden verkregen, dan kan de aard en duur van de ziekte blijken uit het overleggen van nota's wegens geneeskundige behandeling. Werkgever is bevoegd om direct bij ziekmelding of na ontvangst van voormelde medische verklaring te verlangen dat de werknemer een tweede onderzoek ondergaat door een door de werkgever daartoe aangewezen arts ter plaatse. Werknemer dient zich ervan te vergewissen dat hij een verklaring van een arts/instantie verkrijgt welke door de bedrijfsverenigingen in Nederland als erkend document kan worden aangemerkt. Werknemer dient hiernaar actief navraag te doen. In het geval dat werknemer zich in het buitenland bevindt en zich ziek meldt, is werknemer verplicht terug te keren naar Nederland om zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen, tenzij hij door overlegging van een verklaring bij een verdrag met Nederland aangewezen instantie aantoonde dat hij daartoe niet in staat is.

f. Zolang werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt is, dient hij bereikbaar te zijn en zich beschikbaar te houden voor controle en contact door of namens werkgever; wanneer werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij werkgever met geldige reden vrijstelling vragen van deze verplichting.

g. Bij ziekte dient werknemer zo spoedig mogelijk geneeskundige hulp in te roepen. Werknemer dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling te blijven stellen en de voorschriften van de behandelende geneeskundige op te volgen.

h. Wanneer werknemer tijdens ziekte verhuist of wanneer er een wijziging in het verpleegadres plaatsvindt, dient de werknemer dit vooraf aan werkgever kenbaar te maken.

i. Werknemer dient gehoor te geven aan een oproep te verschijnen op een spreekuur van de

door werkgever aangewezen arts. Wanneer werknemer hiertoe niet in staat, is dient werknemer dit direct kenbaar te maken aan de werkgever.

j. Werknemer dient zich te onthouden van activiteiten die zijn genezing belemmeren. In overleg met werkgever kan afgeweken worden van deze bepaling. De weigering van werkgever om zodanige afwijking in te willigen, mag niet onredelijk zijn.

k. Wanneer werknemer tijdens ziekte naar het buitenland vertrekt, dient werknemer hiervoor toestemming van werkgever te hebben.

l. Werknemer dient gehele of gedeeltelijk werkhervatting uiterlijk voor 9.00 uur op de dag dat werknemer weer gaat werken aan het aan het hoofd van de afdeling of diens vervanger van opdrachtgever en zijn contactpersoon bij werkgever te melden.

m. In geval werknemer kosten gaat maken vanwege zijn geneeskundige behandeling en deze kosten voor rekening van werkgever komen, zal de werknemer toestemming vragen aan werkgever voordat de kosten gemaakt worden, tenzij dit van werknemer onder de gegevens omstandigheden niet van hem mag worden verwacht.

n. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.1 sub a. zal werkgever bij arbeidsongeschiktheid van werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens ziekte, gedurende maximaal 104 weken, doch uiterlijk zolang deze arbeidsovereenkomst voortduurt onder aftrek van de wettelijke inhoudingen en overeengekomen wachtdagen, diens salaris tot 70% van het laatstelijk genoten salaris aanvullen, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon, mits werknemer voldaan heeft aan de door werkgever/ verzekeringsmaatschappij en de Arbodienst gestelde voorwaarden. Arbeidsongeschiktheids-perioden die elkaar binnen 4 weken opvolgen worden samengeteld, doch uiterlijk zolang deze arbeidsovereenkomst voortduurt, een en ander conform artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

6.2 Arbeidsongeschiktheid

a. De werknemer die wegens ziekte arbeidsongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op re-integratie. De werknemer heeft tevens de plicht om mee te werken aan de re-integratie.

b. De arbeidsongeschikte werknemer werkt actief mee aan het maken, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak voor zijn re-integratie.

c. De arbeidsongeschikte werknemer werkt actief mee aan het maken van een re-integratieverslag.

d. De in het kader van de re-integratie aangeboden passende arbeid, eventueel bij een andere werkgever, moet door de werknemer worden geaccepteerd. Alleen op grond van zwaarwegende argumenten kan dit worden geweigerd.

e. Werkgever en werknemer zijn na zes weken arbeidsongeschiktheid verplicht de voortgang periodiek te evalueren. Deze evaluatie zal om de zes weken plaatsvinden.

f. Om vast te stellen of werknemer de werkgever of de Arbodienst wel voldoen aan de re-

integratie-inspanning hebben de werknemer en de werkgever het recht aan het UWV een deskundigenoordeel te vragen.

g. De werknemer vraagt zelf de WIA-beoordeling aan bij het UWV en overlegt het re-integratieverslag.

h. Werkgever en werknemer kunnen een gezamenlijke aanvraag indienen om de WIA-beoordeling enige maanden tot maximaal een jaar uit te stellen.

i. Indien de werkgever zich niet adequaat heeft ingespannen om het herstel en de werkhervatting van zijn werknemer mogelijk te maken, dan kan het UWV de loon doorbetalingsverplichting verlengen. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, behoudt werknemer voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale verzekering, het recht op 70 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

6.3 Sancties

a. De werkgever kan een sanctie opleggen indien de werknemer zijn verplichtingen als weergegeven in artikel 6.1 en 6.2, en de overige in de wet vastgelegde geldende bepalingen omtrent re-integratie, niet nakomt.

b. Bij het niet nakomen van artikel 6.1 sub. b verbeurt de (ex-)werknemer – ten behoeve van werkgever een dadelijk opeisbare boete, zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, van € 1.000,00 ineens, te vermeerderen met een bedrag van € 250,00 per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om nakoming van het vorenstaande en/of schadevergoeding te vorderen.

c. De sanctie voor het niet nakomen van de verplichtingen voortvloeiende uit artikel 6 en/of de wettelijke bepalingen betreffende re-integratie, kan bestaan uit een waarschuwing en/of het geheel of gedeeltelijk opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling en/of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de sanctie schriftelijk aan de werknemer mede te delen.

d. Bij te late ziekmeldingen is de werkgever gerechtigd twee dagen na ziekmelding geen loon te betalen alsmede het aan de werknemer te betalen loon over ziektedagen voor ziekmelding te beperken tot het voor hem geldende wettelijke minimumloon, tenzij de werknemer aantoont dat hij buiten staat was zich eerder ziek te melden dan hij heeft gedaan.

e. Voor de tijd, gedurende welke de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door hem aangewezen deskundige gegeven schriftelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, heeft de arbeidsongeschikte werknemer geen recht op loondoorbetaling.

f. Voor de tijd, gedurende welke de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak, heeft de arbeidsongeschikte werknemer geen recht op genoemde loondoorbetaling.

g. Wanneer de werknemer in strijd handelt met de voorschriften als bepaald in artikel 6 is de

werkgever gerechtigd over de eerste twee dagen na ziekmelding geen loon aan de werknemer te betalen en voorts het aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van diens ziekte te betalen loon te beperken tot het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Artikel 7. Pensioen

Werknemer is verplicht deel te nemen aan de voor werkgever geldende pensioenregeling.

Artikel 8. Standplaats

- a. De overeengekomen werkzaamheden zullen gewoonlijk worden verricht op het vestigingsadres van de opdrachtgever aan wie werkgever werknemer ter beschikking heeft gesteld. De werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging aan te brengen.
- b. Als de ter beschikking stelling aan een opdrachtgever gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst eindigt, is werknemer gehouden een redelijk aanbod van werkgever tot passende vervangende arbeid met mogelijk andere standplaats te aanvaarden, met een maximale enkele reisafstand van 50 kilometer woon-werk verkeer.
- c. De werkgever verstuurd werknemer bij elke nieuwe of gewijzigde opdracht een plaatsingsbevestiging, met hierin de projectgegevens opgenomen. Deze plaatsingsbevestiging is onlosmakelijk verbonden met de arbeidsovereenkomst.

Artikel 9. Reiskostenvergoeding

- a. Aan de werknemer kan een vergoeding worden verleend voor de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn standplaats (= woon-werkverkeer). Gedurende vakantie, verlof of ziekte heeft werknemer geen recht op een reiskostenvergoeding.
- b. De kosten gemaakt voor woon-werkverkeer worden aan de werknemer vergoed zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De afstand woon-werkverkeer wordt berekend aan de hand van de routeplanner van de ANWB (snelste route, enkele reis). Zodra de werkgever of opdrachtgever aan werknemer een auto ter beschikking stelt, zal zijn reiskostenvergoeding komen te vervallen.
- c. Ingeval werknemer per openbaar vervoer reist, vanwege woon-werkverkeer, dan zal hij, na overlegging van de originele vervoersbewijzen, een reiskostenvergoeding krijgen op basis van het openbaar vervoer tweede klas.
- d. Eventuele kosten voor het reizen in het kader van de uitoefening van de functie, niet zijnde woon-werkverkeer, kunnen door werkgever vergoed worden, na toestemming van opdrachtgever. In alle gevallen geldt dat werknemer vooraf toestemming moeten vragen aan opdrachtgever voor het gebruik van de eigen auto voor zakelijke ritten.
- e. Parkeerkosten, tolheffingen en overige bijkomende kosten maken deel uit van de onbelaste reiskostenvergoeding.
- f. Een reiskostenvergoeding dekt alle kosten, waaronder een premie voor een door werknemer af

te sluiten allrisk autoverzekering (die tevens dekking biedt voor schade die een werknemer oploopt en/of inzittenden oplopen tijdens het woon-werkverkeer). Werkgever kan dan ook niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade opgetreden tijdens woon-werkverkeer, zo dit mogelijk is.

Artikel 10. Studiekostenvergoeding

- a. De studiekostenvergoeding heeft betrekking op studies die, naar het inzicht van de werkgever, van belang worden geacht voor het vervullen van de functie waarin betrokkene werkzaam is of voor het vervullen van een andere functie waarin werknemer aangesteld dan wel bevorderd kan worden.
- b. Een verzoek om tegemoetkoming in studiekosten moet vooraf schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever worden ingediend.
- c. Indien werkgever akkoord gaat met een ingediend verzoek om tegemoetkoming, zullen de voorwaarden waaronder de studiekosten worden vergoed, schriftelijk worden vastgesteld tussen werkgever en werknemer in een separate studiekostenovereenkomst.
- d. De werknemer verplicht zich werkgever op de hoogte te houden van de voortgang van de studie; het onderbreken, opschorten of afbreken van de studie dient werknemer onmiddellijk ter kennis van werkgever te brengen.

Artikel 11. Schorsing en Non-actiefstelling

- a. De werkgever kan de werknemer in de uitoefening van zijn functie schorsen op grond van gedragingen van de werknemer die van zo ernstige aard zijn dat van de werkgever niet langer verlangd kan worden de werknemer zijn functie nog langer te laten uitoefenen. In ieder geval zal geschorst kunnen worden als het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is, als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.
- b. De schorsing wordt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen twee werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.
- c. Het salaris, bedoeld in artikel 4 van deze algemene voorwaarden, zal gedurende de schorsing worden doorbetaald. Ingeval deze periode langer duurt dan 5 werkdagen, zullen kostenvergoedingen en eventuele andere voorzieningen met ingang van de eerste dag van schorsing worden stopgezet.
- d. Het is werknemer tijdens de periode van schorsing niet toegestaan op te treden namens de werkgever alsmede is het werknemer niet toegestaan mededeling over de schorsing te doen aan derden, onverlet de overige instructies, welke door de werkgever in deze worden verstrekt.
- e. De schorsing geldt gedurende een termijn van maximaal vier weken en kan ten hoogste éénmaal worden verlengd.

Artikel 12. Geheimhoudingsverklaring

- a. De werknemer erkent, dat aan hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden het bedrijf van de werkgever en de opdrachtgevers van de werkgever betreffende, of daarmee verband houdende.
- b. Het is aan de werknemer verboden om hetzij tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij erna, op enigerlei wijze, direct of indirect in welke vorm ook, mededelingen te doen van of aangaande het bedrijf van de werkgever alsmede van of aangaande de opdrachtgevers van de werkgever.

Artikel 13. Nevenwerkzaamheden

De werknemer onthoudt zich van het verrichten van werkzaamheden voor derden gelijk aan of vergelijkbaar met de voor de werkgever te verrichten werkzaamheden, van het doen van zaken voor eigen rekening gelijk aan of vergelijkbaar met de zaken van de werkgever, alsmede van elke directe of indirecte betrokkenheid of financiële interesse bij dergelijke werkzaamheden of zaken, een en ander behoudens de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Het niet naleven van deze bepaling zal voor de werkgever tevens een reden opleveren voor het ontslag van de werknemer, al dan niet op staande voet.

Artikel 14. Relatiebeding

Het is werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om gedurende de periode dat werknemer ter beschikking is gesteld aan een opdrachtgever dan wel binnen één jaar na beëindiging van de dienstbetrekking, hetzij zelfstandig, hetzij door tussenkomst van een derde al dan niet middels een dienstverband, diensten te verlenen zoals hij/zij dat in zijn/haar huidige functie heeft gedaan, aan de relaties aan wie werknemer gedurende zijn dienstbetrekking voor werkgever ter beschikking is gesteld of in verband met zijn dienstbetrekking voor werkgever is voorgesteld, teneinde aldaar mogelijk ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 15. Boete

Op overtreding van de verboden, zoals bedoeld in de artikelen 12, 13 en 14 verbeurt de werknemer jegens de werkgever, zonder dat hiertoe enige voorafgaande kennisgeving of ingebrekestelling vereist is, in afwijking van het bepaalde artikel 7:650 lid 3 BW een aan werkgever toekomende, onmiddellijk opeisbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete ten bedrage van respectievelijk € 2.500,- per overtreding van genoemde artikelen alsmede een boete van € 1.000,- per dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om volledige schadevergoeding van werknemer te vorderen.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Deze algemene voorwaarden zijn per 1 januari 2020 in werking getreden.