



ARBEIDSVOORWAARDENREGELING



INHOUD

Artikel 1.	Werkings sfeer	4
Artikel 2.	Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3.	Algemene verplichtingen van de werknemer.....	4
Artikel 4.	Nevenwerkzaamheden	4
Artikel 5.	Administratieve werkzaamheden	4
Artikel .	Geheimhoudingsplicht.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Artikel .	Concurrentiebeding.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Artikel 6.	Arbeidsovereenkomst.....	5
6.1	Proeftijd.....	6
6.2	Beëindiging dienstverband.....	6
6.3	Opzegging.....	6
Artikel 7.	Arbeidsduur en werktijden	7
7.1	Overwerk.....	8
7.2	Overwerkvergoeding.....	8
Artikel 8.	Salaris	9
Artikel 9.	Vakantiebijslag.....	9
Artikel 10.	Loondoorbetaling bij ziekte	9
Artikel 11.	Vakantiedagen	10



Artikel 12.	Buitengewoon verlof	11
Artikel 13.	Reiskosten	11
Artikel 14.	Spaarloonregeling.....	12
Artikel 15.	Ziektekostenverzekering.....	12
Artikel 16.	Pensioen	12
Artikel 17.	Overlijdensuitkering	12
Artikel 18.	Wijzigingen	12
Artikel 19.	Ondertekening.....	13



ARBEIDSVOORWAARDENREGELING BV

Artikel 1. Werkingssfeer

Dit reglement maakt integraal onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst tussen BV en de werknemer. De werkgever kan in de toekomst wijzigingen aanbrengen.

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verplicht zich de arbeidsvoorwaarden als genoemd in deze regeling naar redelijkheid en billijkheid na te komen.

De werkgever zal met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze arbeidsvoorwaarden van toepassing worden verklaard.

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer, tot het verstrekken van op diens persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werknemer

De werknemer verplicht zich om de werkzaamheden die tot zijn functie behoren, en overigens alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, naar beste vermogen en volgens de gegeven aanwijzingen te verrichten.

De werknemer zal de belangen van de werkgever zoveel en zo goed als mogelijk behartigen en de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken.



De werknemer zal zijn werktijd uitsluitend besteden aan het vervullen van de werkzaamheden die hem op grond van de overeenkomst door of namens de werkgever worden opgedragen.

Artikel 4. Nevenwerkzaamheden

Werknemer is gehouden bij Werkgever opgave te doen van nevenwerkzaamheden die hij van plan is te gaan verrichten. Het is Werknemer verboden zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van Werkgever gedurende de loop van de dienstbetrekking nevenwerkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever die:

- op welke wijze dan ook concurrerend zijn met de activiteiten of belangen van Werkgever;
- de een zodanig beslag op Werknemer leggen dat Werknemer zijn werkzaamheden niet meer naar behoren kan uitvoeren;
- schadelijk kunnen zijn voor de goede reputatie van Werkgever

Artikel 5. Administratieve verplichtingen en regels

Werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan administratieve procedures die samenhangen met het dienstverband. Hieronder wordt mede begrepen de medewerking aan de verplichtingen die gelden uit hoofde van de Wet op de Identificatieplicht, het verstrekken en/of invullen van verklaringen in het kader van de Loonbelasting- en Sociale Verzekeringswetgeving, etc.

Werknemer onderwerpt zich aan de in de onderneming van Werkgever geldende regels. Bij niet naleving van deze regels kan Werkgever ten aanzien van Werknemer sancties treffen.

Artikel 6. Arbeidsovereenkomst

Het dienstverband kan worden aangegaan voor:

- Onbepaalde tijd
- Bepaalde tijd
- Het verrichten van bepaalde werkzaamheden
- Het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard



6.1 Proeftijd

Tenzij anders is vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst geldt het volgende ten aanzien van de lengte van de proeftijd:

- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de einddatum niet bekend is, 1 maand.
- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar, 1 maand.
- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer, 2 maanden.
- Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, 2 maanden.

De proeftijd kan wettelijk niet worden verlengd. Tijdens de proeftijd hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht zonder opgaaf van reden het dienstverband te beëindigen.

6.2 Beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt:

- met wederzijds goedvinden
- op de overeengekomen datum in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- na het afronden van bepaalde werkzaamheden na het afronden van werkzaamheden van tijdelijke aard
- op de dag dat de werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
- bij overlijden van de werknemer

6.3 Opzegging

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is tussentijdse opzegging alleen mogelijk indien daarover in de individuele arbeidsovereenkomst afspraken zijn gemaakt. Voor zowel werkgever als werknemer bedraagt de

opzegtermijn 1 maand. Werkgever kan opzeggen na het verkrijgen van een ontslagvergunning.



Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden voor de werkgever de volgende opzegtermijnen

indien de arbeidsovereenkomst

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden

De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt in alle gevallen één maand.

De datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de eerste dag van de kalendermaand.

Werkgever kan bij arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn van werknemer bedingen, doch

niet langer zijn dan zes maanden en dient zelf het dubbele in acht te nemen.

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen na verkregen ontslagvergunning van het UWV dan wel nadat de verzochte ontbinding door de kantonrechter is toegewezen.

Vanaf 1 juli 2015 geldt niet langer bij de opzegging de bonusafrek van een maand maar mag de proceduretijd in mindering worden gebracht. Dat is de tijd tussen ontvangst van de aanvraag/ontbindingsverzoek tot en met datum ontslagvergunning/beschikking.

UWV procedure is alleen aan de orde vanaf 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid en bij bedrijfseconomische redenen.

UWV procedure geldt bij persoonlijke redenen zoals disfunctioneren, frequent verzuim, etc. Ook kan er nog in beroep gegaan worden bij kantonrechter na ontbreken vergunning of na afgifte vergunning. De kantonrechter kan dan alsnog in de 'rebound' de redenen die waren voorbehouden aan het UWV toetsen.

Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week.

De werktijden zijn gebaseerd op een vijfdaagse werkweek en een arbeidsduur van acht uren per dag, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.



De normale werktijden voor werknemers liggen tussen 08.15 en 17.45 uur op maandag tot en met vrijdag.

In het belang van een efficiënte bedrijfsvoering heeft de directie het recht werktijden door te voeren of strikter te bepalen, die afwijken van de hiervoor genoemde werktijden.

Op feestdagen, niet vallend op zaterdag en zondag, heeft de werknemer een vrije dag met behoud van salaris.

Zowel de reistijd voor het woon / werkverkeer als de tijd die nodig is voor het gebruiken van de lunch, wordt niet als werktijd gerekend. De lunchpauze is verplicht na 5,5 uur en bedraagt minimaal 30 minuten.

7.1 Overwerk

Als overwerk wordt beschouwd door of namens werkgever incidenteel opgedragen arbeid, waardoor de

arbeidsduur als gedefinieerd in dit reglement wordt overschreden.

De werkgever is gerechtigd de werknemer tot overwerk te verplichten.

Niet als overwerk wordt aangemerkt:

- arbeid verricht gedurende een periode van een half uur of korter, voorafgaande of aansluitend op de vastgestelde werktijd.

7.2 Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren wat het overwerk heeft geduurd. Opname hiervan wordt in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld doch geschiedt binnen één kwartaal volgend op het kwartaal waarin het overwerk is verricht.

De werkgever behoudt zich het recht voor om de overwerkvergoeding in geld uit te keren.

Dit artikel is niet van toepassing op de salesmedewerkers in de buitendienst.

7.3 Vergoeding voor overnachtingen

Als voor aaneensluitende dagen overnachtingen in een hotel efficiënter is, worden de hotelkosten en dinerkosten vergoed. Als compensatie voor het overnachten buitenshuis wordt een vergoeding uitgekeerd van Eur 45 bruto per nacht.



Artikel 8. Salaris

Het bruto maandsalaris is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Op het salaris wordt loonbelasting alsmede alle overige wettelijk verplichte premies en inhoudingen en/of overeengekomen inhoudingen in mindering gebracht.

Het salaris wordt, voorzien van een specificatie, voor het einde van iedere maand uitbetaald

Artikel 9. Vakantiebijslag

De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8 %. De vakantiebijslag wordt jaarlijks achteraf in de maand mei uitbetaald, en berekend over het salaris dat werknemer heeft ontvangen over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.

Artikel 10. Loondoorbetaling bij ziekte

Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid vindt de wettelijke doorbetaling van 70% van het loon conform het bepaalde in artikel 7:629 BW plaats als volgt:

- a. Bij eerste twee ziekmeldingen van enig kalenderjaar aangevuld met 30% tot een bedrag ter hoogte van het normale bruto loon.
- b. Bij elke volgende ziekmelding ontvangt de werknemer, na 1 wachttag, een aanvulling van 30% tot een bedrag ter hoogte van het normale bruto loon.

De wachtdagen *kunnen* worden verrekend met vakantiedagen.

Duurt de totale arbeidsongeschiktheid binnen één kalenderjaar langer dan 6 weken, dan vult de werkgever aan tot 85% van het normale bruto loon.

De in dit artikel bepaalde aanvullingen zijn niet verschuldigd:

- a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt



- b. indien door het UWV geen toekenning van de ZW-uitkering plaatsvindt
- c. als de ziekte het gevolg is van betaalde arbeid voor derden
- d. en alle overige gevallen conform artikel BW 7:629.

Indien de werknemer aanspraak kan maken op een uitkering conform de Ziektewet (art. 29) zal de loonbetaling worden verminderd met deze uitkering.

In het geval de arbeidsongeschiktheid van Werknemer direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft Werkgever overeenkomstig artikel 6:107a BW jegens deze derde recht op schadevergoeding. Werknemer dient op eerste verzoek van Werkgever alle inlichtingen te verstrekken aan Werkgever die noodzakelijk kunnen zijn om voornoemde aanspraken jegens derde(n), welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van Werknemer, vast te kunnen stellen.

Werknemer verplicht zich twee maanden na aanvang van het dienstverband op verzoek van Werkgever die informatie aan Werkgever te verstrekken die nodig is om vast te stellen of de Werknemer kwalificeert als een werknemer als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet. Werkgever verstrekt voor dit doel een speciale checklist die Werknemer dient in te vullen.

Artikel 11. Vakantiedagen

- a. De werknemer heeft - met behoud van salaris – bij een volledige werkweek, recht op 25 vakantiedagen per vol kalenderjaar. Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op vakantie naar rato.
- b. Indien het belang van BV dit noodzaakt, zal de werkgever, in overleg met de werknemers, eenmaal per jaar een collectieve vakantie vaststellen voor de maximale duur van twee aaneengesloten weken.
- c. De werkgever is vrij ten hoogste twee dagen per jaar aan te wijzen als verplichte vakantiedagen; dit gebeurt aan het begin van het kalenderjaar.
- d. Werkgever behoudt zich expliciet het recht voor bij einde dienstverband indien en voor zover van toepassing de reeds opgenomen maar nog niet feitelijk opgebouwde vakantie uren van Werknemer te verrekenen met de eindafrekening.



Artikel 12. Buitengewoon verlof

Aan de werknemer wordt in navolgende omstandigheden op werkdagen buitengewoon verlof met behoud

van salaris verleend volgens onderstaande tabel:

Omstandigheden	Buitengewoon verlof
Bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
Bij huwelijk van de werknemer c.q. aangaan van een geregistreerd partnerschap	2 dagen
Bij huwelijk van familieleden van werknemer in de 1e en 2e graad	1 dag
Bij gezinsuitbreiding van de werknemer	2 dagen
Bij 25/40/50 jarig huwelijksjubileum van de werknemer	1 dag
Bij 25/40/50/60 jarig huwelijksjubileum van bloed- en aanverwanten in de eerste graad	1 dag
Bij overlijden van echtgeno(o)t(e) / partner, kind of ouders van werknemer	4 dagen
Bij overlijden van andere familieleden van werknemer in de 2 ^e graad	1 dag
Bij calamiteiten of in geval van ernstige ziekte binnen het gezin	Maximaal 2 dagen per kalenderjaar
Voor bezoek arts, tandarts of medisch specialist	Maximaal 16 uur per jaar bij full-time dienstverband
Afleggen van school- of vakexamens	De tijd die daarvoor nodig is, voor zover dit niet buiten de werktijd kan worden geregeld

Artikel 13. Reiskosten

Werkgever heeft een reiskostenregeling welke is uitgewerkt in het personeelshandboek.



Artikel 14. levensloopregeling

Werknemers van wie de overeengekomen proeftijd versterken is, kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. Nadere uitwerking van de regeling wordt beschreven in het personeelshandboek.

Artikel 15. Zorgverzekeringswet

Iedere werknemer is verplicht zich te verzekerd tegen ziektekosten in het kader van als gevolg van de Zorgverzekeringswet.

Artikel 16. Pensioen

Op werknemers van BV, die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, is een pensioenregeling van toepassing waarvan de bepalingen zijn vastgelegd in de “Pensioenregeling BV”. De uitwerking hiervan is te vinden in het personeelshandboek.

Artikel 17. Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nabestaanden als bedoeld in artikel 7:674 BW een

uitkering verlenen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2^{de} maand na die,

waarin het overlijden plaats vond, ten bedrage van het bruto loon waar de werknemer recht op had.

Artikel 18. Wijzigingen



Bovengenoemde afspraken liggen vast voor de periode van 2 jaar. Tussentijdse voorstellen tot wijzigingen dan

wel aanvullingen zullen door de werkgever worden vastgelegd en tweejaarlijks collectief worden besproken.

Wijzigingen in deze arbeidsvoorwaardenregeling c.q. aanvullingen ten gunste van de werknemer zullen stilzwijgend instemming genieten van werknemer.

Artikel 19. Ondertekening

Werknemer ontvangt dit arbeidsvoorwaardenreglement in tweevoud en behoudt een exemplaar.

Werkgever krijgt een door de werknemer getekend exemplaar retour welke gearhiveerd wordt in het personeelsdossier.

Getekend te op 201...

Werknemer

Werkgever

De heer/Mevrouw

De heer/Mevrouw