



## **Arbeidsvoorwaardenregelingen Detakrachten InterUM BV**

Voor U liggen de Arbeidsvoorwaardenregelingen voor Detakrachten van InterUM BV. Deze maken deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Overall waar in de arbeidsvoorwaardenregelingen de mannelijke vorm wordt gebruikt, worden zowel de vrouwelijke als de mannelijke arbeidskracht bedoeld.

Indien een arbeidskracht voor een geringer percentage dan de normale werktijd arbeid verricht, worden alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden naar rato van dit percentage berekend.

### ***DEFINITIES***

In deze arbeidsvoorwaardenregelingen wordt verstaan onder:

- a. Arbeidskracht: iedere natuurlijke persoon, die door tussenkomst van InterUM BV werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van een opdrachtgever;
- b. Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die zich door tussenkomst van InterUM BV voorziet van arbeidskrachten, bedoeld onder a;
- c. InterUM BV: de rechtspersoon, die arbeidskrachten ter beschikking stelt aan opdrachtgevers en onder wier aanwijzingen en toezicht de arbeidskrachten werkzaamheden ten behoeve van de opdrachtgevers zullen verrichten.

### ***GELIJKBERECHTING***

InterUM BV wijst, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook af.

Bij de werving en selectie van, alsmede bij het aangaan van de arbeidsverhouding met, een arbeidskracht, laat InterUM BV zich enerzijds leiden door redelijkerwijze te stellen functionele eisen, anderzijds houdt InterUM rekening met de belangen van betrokkenen.

## **1 TIJDSDUUR ARBEIDSOVEREENKOMST**

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd. De afspraken worden voor aanvang van het dienstverband schriftelijk vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst.

## **2 PROEFTIJD**

De proeftijd varieert naar gelang de duur van arbeidsovereenkomst. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, bedraagt de proeftijd 2 maanden. Van een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan twee jaar, bedraagt deze 4 weken. De proeftijd wordt expliciet in de arbeidsovereenkomst overeengekomen.



### **3 OPZEGTERMIJN**

Opzegging geschiedt schriftelijk voor de eerste dag van een kalendermaand. De door de arbeidskracht en InterUM BV in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.

### **4 BELONING**

#### ***4.1 Salarisindeling***

De arbeidskracht wordt ingedeeld op basis van het bij de opdrachtgever geldende salarissysteem, inclusief eventuele indexerings.

#### ***4.2 Vakantietoelage***

De arbeidskracht ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoelage. De vakantietoelage wordt berekend over een periode van 12 maanden, van 1 juni van het vorige kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.

De vakantietoelage bedraagt 8% van het genoten brutosalairis in deze periode.

Indien de arbeidskracht uit dienst treedt, wordt de opgebouwde vakantietoelage bij de eindafrekening uitgekeerd.

### **5 ZORGVERZEKERINGSWET**

Op het salairis van de werknemer wordt een wettelijke bijdrage Zorgverzekeringwet ingehouden. Van InterUM BV ontvangt hij een vergoeding ter grootte van die bijdrage. Over deze vergoeding wordt loonheffing ingehouden. De arbeidskracht dient zelf zorg te dragen voor verzekering van ziektekosten bij een Nederlandse zorgverzekeraar.

### **6 WERKTIJDEN**

#### ***6.1 Normale werktijden***

Tenzij anders bepaald zullen de arbeidsduur, werktijden en pauzes hetzelfde zijn als die welke bij de opdrachtgever gebruikelijk zijn en wettelijk toegestaan zijn. Het is de arbeidskracht toegestaan om hiervan af te wijken, indien zulks bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeengekomen is in overleg met de opdrachtgever.

#### ***6.2 Deeltijdarbeid***

Voor arbeidskrachten die hun werkzaamheden in deeltijd verrichten zullen er in overleg met de opdrachtgever nadere afspraken met betrekking tot het werkrooster worden gemaakt.

## 7 VERLOF- EN VERZUIMREGELING

### 7.1 Verlof

Bij een voltijdse arbeidsovereenkomst van 40 uren per week kan de arbeidskracht aanspraak maken op 24 dagen (192 uren) vakantieverlof op jaarbasis met behoud van salaris. Opbouw van vakantieuken vindt plaats op basis van daadwerkelijk gewerkte uren.

Aan de arbeidskracht die niet op basis van een vooraf bepaald aantal uren werkzaam is, wordt de aanspraak op vakantieverlof in een reservering opgenomen en aan het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eventueel restant uitbetaald.

Voor arbeidskrachten met een contract voor een vast aantal dagen per week geldt dat de verlofdagen dienen te worden opgenomen in de periode waarin de verlofrechten worden opgebouwd.

Het aanvragen van verlofdagen dient vooraf en in overleg met de opdrachtgever te geschieden, waarna dit wordt geregistreerd bij de opdrachtgever. Het aanvragen van aaneengesloten verlofdagen c.q. vakanties dient van tevoren in overleg met de opdrachtgever te geschieden. De arbeidskracht heeft, indien de aanspraak op verlof toereikend is, jaarlijks recht op twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantieverlof. Ingeval van een beperkte termijn van beschikking stelling (korter dan zes maanden) zal de arbeidskracht gedurende de eerste twee maanden van de termijn van de opdracht geen vakantie opnemen, tenzij zulks door hem in overleg met de opdrachtgever vooraf wordt overeengekomen.

### 7.2 Verzuim

Buitengewoon verlof geldt voor de volgende gevallen, mits de arbeidskracht hier vooraf en in overleg met InterUM BV/de opdrachtgever om verzoekt.

a. Bezoek huisarts, tandarts, specialist

Aan de arbeidskracht wordt op jaarbasis gedurende maximaal vijf werkdagen bijzonder verlof met behoud van salaris verleend. Voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist wordt de redelijkerwijs benodigde tijd doorbetaald, onder de voorwaarde dat InterUM BV/de opdrachtgever hierover is geïnformeerd. Voor arbeidskrachten met een parttime arbeidsovereenkomst geldt dat deze bezoeken op vrije dagen plaatsvinden, tenzij dit aantoonbaar niet anders kan. Bij meermaals bezoek aan een specialist zullen hier in onderling overleg nadere afspraken over worden gemaakt.

b. Familiegebeurtenissen

Voor de volgende familiegebeurtenissen geldt doorbetaald verzuim, voor zover de gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de arbeidskracht normale werkdag. Uitzondering hierop vormen huwelijk arbeidskracht en bevalling van de echtgenote, deze dagen worden altijd toegekend:

- Bij huwelijk arbeidskracht: 2 dagen.
- Bij huwelijk (schoon)zus/broer, kind/kleinkind/(schoon)ouders: 1 dag.
- Bij 25/40 jarig huwelijk arbeidskracht: 1 dag.
- Bij 40/50/60 jarig huwelijk (schoon)ouders: 1 dag.
- Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen.
- Bij overlijden van een echtgeno(o)t(e) , een kind (daaronder begrepen een stief- of

pleegkind): de dag van het overlijden t/m de dag van de begrafenis of de crematie, tot een maximum van 5 werkdagen.

- Bij overlijden van één der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders): 2 dagen; de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of de crematie.
- Bij overlijden van één der grootouders van de arbeidskracht of van zijn of haar echtgeno(o)te, een aangehuwd kind, een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster), een kleinkind: 1 dag.

Bovenstaande regeling geldt tevens in geval van ongehuwde samenlevingsvormen en geregistreerd partnerschap.

c. Feestdagen

Als feestdagen worden aangemerkt: Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, voor zover deze dagen vallen op een voor de arbeidskracht normale werkdag.

In voorkomende gevallen vindt een uitkering plaats conform een voor de arbeidskracht normale werkdag.

## 8 *ARBEIDSONGESCHIKTHEID*

### *8.1 Bedrijfsgezondheidszorg*

De bescherming en bevordering van de gezondheid van de mens in zijn werk is de hoofdtaak van bedrijfsgezondheidszorg. InterUM BV is hiervoor aangesloten bij:

Encare Arbozorg, Lage Kanaaldijk 1, 6212 AE Maastricht, telefoon: 043 – 3257799.

Encare Arbozorg verricht op aanvraag van de InterUM BV een aantal wettelijke kerntaken zoals omschreven in de Arbeidsomstandighedenwet en een aantal niet-wettelijke diensten.

InterUM stelt de arbeidskracht in kennis van de arbeidsomstandigheden op de werkplek, onder verwijzing naar de website van de dienst Arbo en Milieu van Maastricht University.

Voor het uitvoeren van de verzuimbegeleiding, wordt door Encare Arbozorg een bedrijfsarts ingezet. Bij ziekmeldingen worden arbeidskrachten opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts of vindt er op dezelfde dag controle plaats door de bedrijfsarts. Een en ander is afhankelijk van de aard van het verzuim en de frequentie van ziekmelding in een voortschrijdend jaar.

Indien de arbeidskracht geen gehoor kan geven aan oproepen van Encare Arbozorg, dient hij dit tijdig aan Encare Arbozorg door te geven met opgave van reden.

InterUM BV wordt door de bedrijfsarts geïnformeerd over de gemaakte afspraken met de arbeidskracht voor zover deze betrekking hebben op de werkplanning/-situatie en met behoud van waarborging van privacy van de arbeidskracht.

### *8.2 Verplichtingen arbeidskracht bij arbeidsongeschiktheid*

De arbeidskracht die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht er zorg voor te dragen, dat dit de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 09.30 uur bij de opdrachtgever en bij InterUM BV wordt gemeld.

Ook betermelden dient te geschieden op de eerste dag voor 09.30 uur bij de opdrachtgever en bij InterUM BV.

De bedrijfsarts moet de arbeidskracht, indien nodig, kunnen bereiken en de arbeidskracht dient de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om hem in de zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Indien het verzuim van de arbeidskracht (mede) veroorzaakt is door een derde partij, dan zal InterUM BV hem verzoeken een aangifte te maken, waarmee getracht zal worden de verzuimschade (= loonschade) op de derde aansprakelijke partij te verhalen. De arbeidskracht dient zijn medewerking te verlenen aan alle acties die verhaal van deze schade mogelijk maken.

### ***8.3 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid***

Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de arbeidskracht wegens ziekte of ongeval, gelden de bepalingen van de van toepassing zijnde sociale verzekeringswetten en het Burgerlijk Wetboek.

De arbeidskracht die niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht om alle arbeid die voor zijn krachten en bekwaamheden is berekend te aanvaarden, tenzij dat op grond van lichamelijke, geestelijke of sociale factoren niet geveerd kan worden van hem.

## **9 Plichten van de arbeidskracht**

Arbeidskracht en InterUM BV zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed arbeidskracht en een goed werkgever behoren te doen en na te laten. De arbeidskracht is uit dien hoofde onder meer tot geheimhouding en teruggave bij beëindiging dienstverband verplicht. Verder is de arbeidskracht gehouden aan afspraken met betrekking tot intellectueel eigendom.

### ***9.1 Geheimhoudingsplicht en eigendommen bedrijf c.q. bedrijfsmiddelen***

9.1.1 Zowel gedurende als na afloop van het dienstverband -ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen- is het de arbeidskracht verboden om op enigerlei wijze, direct of indirect, in welke vorm en op welke wijze dan ook, aan derden enige mededeling te doen van hetgeen te zijner kennis komt of is gekomen aangaande de zaken en belangen van de opdrachtgever en/of InterUM BV, de met de opdrachtgever en/of InterUM BV gelieerde vennootschappen, cliënten en/of andere relaties, één en ander in de ruimste zin des woords.

9.1.2 In geval van schorsing, non-actiefstelling, en/of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst -ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom ter zake van één of ander- zal de arbeidskracht op het eerste daartoe strekkend verzoek van de opdrachtgever en/of InterUM BV, alle zich onder hem bevindende eigendommen van de opdrachtgever en/of InterUM BV, alle voor rekening van de opdrachtgever en/of InterUM BV aan de arbeidskracht ter beschikking gestelde zaken en bedrijfsmiddelen, alsmede alle bescheiden, die in enigerlei verband staan met de opdrachtgever en/of InterUM BV, de met de opdrachtgever en/of InterUM BV gelieerde vennootschappen, cliënten en/of andere relaties, één en ander in de ruimste zin des woords, alsmede alle kopieën van dergelijke bescheiden (al dan niet vervat op gegevensdragers) en eigendommen ter beschikking stellen van de opdrachtgever en/of InterUM BV. Hieronder wordt verstaan: documentatie, rapporten en kopieën hiervan, al dan niet door de arbeidskracht zelf

geproduceerd, drukwerk, kantoomateriaal, computer, mobiele telefoon, sleutels, toegangspassen, handboeken e.d.

9.1.3 Bij overtreding van enig onderdeel van het in dit artikel bepaalde, verbeurt de arbeidskracht ten behoeve van de InterUM BV een dadelijk opvorderbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete van € 5.000,-- per overtreding en € 500,-- voor elke dag dat de arbeidskracht in overtreding is, één en/of ander onverminderd het recht van de InterUM BV om alsdan volledige schadevergoeding te vorderen.

9.1.4 Met het bepaalde in het vorige lid wordt uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650, leden 3 tot en met 5, B.W.

Bovendien erkent de opdrachtgever en InterUM BV, behoudens wettelijke bepalingen, dat hem door arbeidskracht geheimhouding is opgelegd van alle gegevens die arbeidskracht persoonlijk aangaan, anders dan feitelijke gegevens betreffende:

- naam, adres, woonplaats gegevens, telefoonnummers en e-mail adressen;
- functie, functie-uitoefening,
- verdiensten en overige arbeidsvoorwaarden.

De geheimhoudingsplicht betreft met name het privéleven en de persoonlijke omstandigheden van arbeidskracht. De geheimhoudingsplicht rust ook op de opdrachtgever en InterUM BV na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. E.e.a. met inachtneming van de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

## *9.2 Intellectuele eigendom*

9.2.1 Aan de opdrachtgever komt in binnen- en buitenland het recht toe ter zake van auteursrechten, merken rechten, modellenrechten, handelsnaamrechten, domeinnaamrechten, kwekersrechten en octrooien, voortvloeiende uit publicaties, software, uitvindingen, recepten en/of procedures, die de arbeidskracht tijdens het dienstverband en gedurende 12 maanden na afloop daarvan mocht doen op het gebied waarop de opdrachtgever werkzaam is of is geweest, of op dat, waarop arbeidskracht tijdens zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest.

9.2.2 De arbeidskracht zal desgevraagd alle mededelingen doen en formaliteiten verrichten, welke noodzakelijk zijn om de opdrachtgever in staat te stellen de in het eerste lid genoemde octrooien op zijn naam aan te vragen en te verkrijgen, dit laatste zo nodig, na aanvankelijke aanvraag op naam van arbeidskracht, door overdracht op naam van de opdrachtgever. De arbeidskracht heeft het recht in die octrooien als uitvinder te worden vermeld, indien de mogelijkheid daartoe in het desbetreffende land bestaat.

9.2.3 Uitsluitend de opdrachtgever is gerechtigd tot het indienen van octrooiaanvragen. Indien de arbeidskracht in strijd hiermede toch op eigen naam een aanvraag heeft ingediend, kan de opdrachtgever het octrooi opeisen dan wel, indien van toepassing, zich voegen in de aanvraagprocedure ter verkrijging van het octrooi op naam van de opdrachtgever.

9.2.4 De opdrachtgever kan aan de arbeidskracht een redelijke vergoeding toekennen terzake van een door de arbeidskracht gedane vinding of andere intellectuele eigendomsrechten

exploitatie. Dit is uitsluitend ter beoordeling aan de opdrachtgever.

- 9.2.5 De arbeidskracht heeft het recht op naamsvermelding, indien de mogelijkheid daartoe in het desbetreffende land bestaat en mits daardoor de aan de opdrachtgever volgens deze overeenkomst voor het overige toekomstige rechten niet worden aangetast.
- 9.2.6 Ingeval van botsing tussen het commerciële belang en de academische publicatievrijheid prevaleert het commercieel belang. Is een eventuele botsing niet bij voorbaat uitgesloten, dan mag niet worden gepubliceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de opdrachtgever.

## **10      *AFWIJKING OP C.Q. WIJZIGING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDENREGELINGEN***

Deze arbeidsvoorwaardenregelingen maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de InterUM BV en de arbeidskracht. In de arbeidsovereenkomst opgenomen voorwaarden gelden altijd boven de arbeidsvoorwaardenregelingen.

Nieuwe regelingen die voor alle arbeidskrachten van InterUM van toepassing zijn, zullen in de arbeidsvoorwaardenregelingen worden opgenomen. Wettelijke regelingen zullen uiteraard eveneens in                      deze                      regelingen                      doorgevoerd                      worden.