



## **Arbeidsvoorwaardenregelingen Detakrachten InterUM BV per 01-04-2022**

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

Overal waar in de arbeidsvoorwaardenregelingen de mannelijke vorm wordt gebruikt, worden zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer bedoeld.

Indien een werknemer 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. Werknemer: 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 werknemers, bedoeld onder a;
- c. InterUM BV: de rechtspersoon, die werknemers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers en onder wier aanwijzingen en toezicht de werknemers 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 werknemer, 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

## **2 PROEFTIJD**

De proeftijd varieert naar gelang de duur van de arbeidsovereenkomst. Op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter is geen proeftijd van toepassing. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar bedraagt de proeftijd 1 maand. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer bedraagt de proeftijd 2 maanden. De proeftijd wordt expliciet in de arbeidsovereenkomst overeengekomen.

## **3 OPZEGTERMIJN**

Zowel InterUM BV als de werknemer zijn bevoegd om de arbeidsovereenkomst tussentijds door schriftelijke opzegging te beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 1 maand.

## **4 BELONING**

### **4.1 Salariëring**

De werknemer wordt beloond op basis van de met de opdrachtgever gemaakte beloningsafspraken. Deze afspraken zijn gebaseerd op bij de inlener geldende inschalingen, functieomschrijvingen, periodieken en initiële loonsverhogingen.

### **4.2 Toeslagen**

Indien er bij de opdrachtgever een regeling geldt omtrent onregelmatigheidstoelage, zal de werknemer een onregelmatigheidstoelage ontvangen in het geval van onregelmatige diensten.

### **4.3 Onkostenvergoeding**

De onkosten van de werknemer worden enkel vergoed in opdracht van de opdrachtgever, volgens de regelingen die gelden bij de opdrachtgever.

### **4.4 Vakantietoelage**

De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoelage van 8% van het genoten brutosalaris. De vakantietoelage wordt berekend over een periode van 12 maanden voorafgaande aan het moment van uitbetaling, en wordt uitbetaald in week 21. Indien de werknemer eerder uit dienst treedt, wordt de opgebouwde vakantietoelage uitgekeerd bij de eindafrekening.

### **4.5 Eindejaarsuitkering**

De werknemer ontvangt jaarlijks met het salaris van de maand december een eindejaarsuitkering van 8,3% van het brutosalaris, genoten uit detachering naar Maastricht University. De eindejaarsuitkering wordt berekend over een periode van 12 maanden voorafgaande aan het moment van uitbetaling. Indien de werknemer eerder uit dienst treedt, wordt de opgebouwde eindejaarsuitkering uitgekeerd bij de eindafrekening.

### **4.6 Pensioen**

Per 01-01-2021 wordt de werknemer een adequate pensioenregeling, een zogeheten beschikbare premieregeling, aangeboden bij pensioenverzekeraar a.s.r. - 'Doenpensioen'.

## **5 WERKTIJDEN**

### **5.1 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 werknemer toegestaan om hiervan af te wijken, indien zulks bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeengekomen is in overleg met de opdrachtgever.

Door InterUM BV worden vergoedingen op het gebied van overwerk en werken op ongebruikelijke werktijden uitgekeerd conform de regelingen bij de opdrachtgever.

### **5.2 Deeltijdarbeid**

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

## **6 VERLOF- EN VERZUIMREGELING**

### **6.1 Verlof**

*Arbeidsovereenkomst met vastgesteld aantal uren:*

De voor 38 uur per week aangestelde werknemer, heeft op jaarbasis recht op 29 dagen (232 uren) verlof met behoud van salaris. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast.

De verlofrechten worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het jaar en worden berekend over het aantal in het contract genoemde uren in die periode. De verlofdagen dienen te worden opgenomen vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. De actuele berekening van het verlofrecht staat onder de informatiesectie beschreven op de website van InterUM BV.

Indien er bij de opdrachtgever een regeling geldt omtrent ADV/ATD dagen, waarbij extra verlof wordt opgebouwd, is het toegestaan deze regeling te laten toepassen bij InterUM, mits de opdrachtgever hiermee akkoord gaat.

*Flexibele arbeidsovereenkomst:*

Voor de werknemer die niet op basis van een vooraf bepaald aantal uren werkzaam is, wordt de aanspraak op verlofrechten in een reservering opgenomen. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eventueel restant uitbetaald. De hoogte van de verlofrechten wordt berekend door middel van een percentage van de daadwerkelijk gewerkte uren; het actuele percentage staat beschreven op de website van InterUM BV.

*Algemeen:*

Wanneer het inlenend bedrijf anders dan op een algemeen erkende Nederlandse feestdag is gesloten, moet de werknemer een verlofdag opnemen.

Het aanvragen van verlofdagen dient vooraf en in overleg met de opdrachtgever te geschieden, waarna dit wordt geregistreerd bij de opdrachtgever. De werknemer heeft, indien de aanspraak op verlof toereikend is, jaarlijks recht op twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantieverlof.

### **6.2 Verzuim**

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

a. Bezoek huisarts, tandarts, specialist

Aan de werknemer 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 werknemers 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 werknemer normale werkdag. Uitzondering hierop vormen huwelijk werknemer en bevalling van de echtgenote, deze dagen worden altijd toegekend:

- \* Bij huwelijk werknemer: 2 dagen.
- \* Bij huwelijk (schoon)zus/broer, kind/kleinkind/(schoon)ouders: 1 dag.
- \* Bij 25/40 jarig huwelijk werknemer: 1 dag.
- \* Bij 40/50/60 jarig huwelijk (schoon)ouders: 1 dag.
- \* Bij bevalling van de echtgenote: 1 werkweek.
- \* 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 werknemer 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, Carnaval, Koningsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, voor zover deze dagen vallen op een voor de werknemer normale werkdag.

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

## **7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **7.1 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:

Zorg van de Zaak, Randwycksingel 35, 6229 EG Maastricht, telefoon: 088 – 277830.

Zorg van de Zaak 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 werknemer 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 Zorg van de Zaak een bedrijfsarts ingezet. Bij ziekmeldingen worden werknemers 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 werknemer geen gehoor kan geven aan oproepen van Zorg van de Zaak, dient hij dit tijdig aan Zorg van de Zaak door te geven met opgave van reden.

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

Iedere werknemer heeft recht op toegang tot de bedrijfsarts, ook zonder ziekmelding (open spreekuur). De werknemer kan de bedrijfsarts raadplegen over onderwerpen m.b.t. eigen gezondheidssituatie in relatie tot het verrichten van arbeid (individuele, persoonsgerichte aangelegenheden).

Er kan zonder toestemming van InterUM gebruik gemaakt worden van deze faciliteit uitsluitend bij Zorg van de Zaak. InterUM wordt niet geïnformeerd over het consult, noch de aanleiding, noch de uitkomst. Uiteraard dient men zich wel te identificeren en een kopie van het arbeidscontract met InterUM te overleggen.

## **7.2 Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid**

De werknemer 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 werknemer, indien nodig, kunnen bereiken en de werknemer 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 werknemer (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 werknemer dient zijn medewerking te verlenen aan alle acties die verhaal van deze schade mogelijk maken.

## **7.3 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid**

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

De werknemer die niet in staat is zijn arbeid te verrichten ontvangt gedurende zes maanden het volledige salaris (100%). Daarna wordt de uitbetaling gedurende 18 maanden teruggebracht tot 80% van het normale salaris, waarbij rekening gehouden wordt met het wettelijke minimum dat als bodem geldt.

De werknemer 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 gevegd kan worden van hem. Tevens is de werknemer verplicht om als er geen passende werkzaamheden bij de eigen werkgever zijn, passende werkzaamheden bij een andere werkgever te aanvaarden. Doet de werknemer dit niet dan verliest hij zijn recht op loondoorbetaling.

## **8 Plichten van de werknemer**

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

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

8.1.1 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 werknemer 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.

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

8.1.3 Bij overtreding van enig onderdeel van het in dit artikel bepaalde, verbeurt de werknemer 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 werknemer in overtreding is, één en/of ander onverminderd het recht van de InterUM BV om alsdan volledige schadevergoeding te vorderen.

8.1.4 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 werknemer geheimhouding is opgelegd van alle gegevens die werknemer 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 werknemer. De geheimhoudingsplicht rust ook op de opdrachtgever en InterUM BV na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. E.e.a. met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

## **8.2 Intellectuele eigendom**

- 8.2.1 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 werknemer tijdens het dienstverband mocht doen op het gebied waarop de opdrachtgever werkzaam is of is geweest, of op dat, waarop werknemer tijdens zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest.
- 8.2.2 De werknemer 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 werknemer, door overdracht op naam van de opdrachtgever. De werknemer heeft het recht in die octrooien als uitvinder te worden vermeld, indien de mogelijkheid daartoe in het desbetreffende land bestaat.
- 8.2.3 Uitsluitend de opdrachtgever is gerechtigd tot het indienen van octrooiaanvragen. Indien de werknemer 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.
- 8.2.4 De opdrachtgever kan aan de werknemer een redelijke vergoeding toekennen terzake van een door de werknemer gedane vinding of andere intellectuele eigendomsrechten exploitatie. Dit is uitsluitend ter beoordeling aan de opdrachtgever.
- 8.2.5 De werknemer 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 toekomstende rechten niet worden aangetast.
- 8.2.6 Ingeval van botsing tussen het commerciële belang en de academische publicatievrijheid prevaleert het commerciële belang. Is een eventuele botsing niet bij voorbaat uitgesloten, dan mag niet worden gepubliceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de opdrachtgever.

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

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

De werkgever is gerechtigd om de tot de arbeidsovereenkomst behorende arbeids- en bedrijfsregels en overige reglementen eenzijdig te wijzigen indien de werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

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