

SCHOUDER AAN SCHOUDER

ALGEMENE BEDRIJFSARBEIDSVOORWAARDEN

SCHOUDER AAN SCHOUDER ZUID B.V.
GEVESTIGD TE TILBURG



SCHOUDER AAN SCHOUDER

Inhoudsopgave

Artikel 1 – Begripsomschrijving

- 1.1 Werknemer
- 1.2 Werknemer in volledige dienst
- 1.3 Deeltijdwerknemer
- 1.4 Werkgever

Artikel 2 – Indiensttreding

- 2.1 Individuele arbeidsovereenkomst
- 2.2 Identificatieplicht
- 2.3 Inkomensafhankelijke bijdrage ziektekosten

Artikel 3 – Werktijden

- 3.1 Normale uren
- 3.2 Overwerk

Artikel 4 – Reiskosten en informatieplicht

- 4.1 Reiskosten
- 4.2 Informatieplicht

Artikel 5 – Verlof

- 5.1 Collectief verlof
- 5.2 Collectieve sluiting van (meerdere) aaneengesloten dagen
- 5.3 Verplichte vakantie
- 5.4 Bijzonder verlof
- 5.5 Feestdagen

Artikel 6 – Studie

- 6.1 Studie

Artikel 7 – Beschermende middelen en bedrijfseigendommen

- 7.1 Beschermende middelen en bedrijfseigendommen

Artikel 8 – Bedrijfsverzekeringen

- 8.1 Collectieve ongevallen
- 8.2 Collectieve wettelijke aansprakelijkheidsverzekering

Artikel 9 – Arbeidsongeschiktheid

- 9.1 Melden arbeidsongeschiktheid
- 9.2 Doorbetaling salaris
- 9.3 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie
- 9.4 Opbouw vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 10 – Geschillen



SCHOUDER AAN SCHOUDER

Artikel 1 – Begripsomschrijving

1.1 Werknemer

Onder het begrip werknemer worden in de Algemene Bedrijfsarbeitsvoorwaarden verstaan de werknemers waarmee Schouder aan Schouder Zuid B.V., gevestigd te Tilburg, een dienstverband is aangegaan.

1.2 Werknemer in volledige dienst

Werknemer in volledige dienst is de werknemer die uit hoofde van een dienstbetrekking voor bepaalde of onbepaalde tijd met Schouder aan Schouder Zuid B.V., arbeid verricht gedurende 40 uur per week.

1.3 Deeltijdwerknemer

Deeltijdwerknemer is de werknemer die uit hoofde van een dienstbetrekking voor bepaalde of onbepaalde tijd met Schouder aan Schouder Zuid B.V. arbeid verricht gedurende één of meer dagen tot een totaal van minder dan 40 uur per week.

1.4 Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan Schouder aan Schouder Zuid B.V., gevestigd te Tilburg.

Artikel 2 – Indiensttreding

2.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Voor aanvang van de dienstbetrekking ontvangt werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst, een loonbelastingverklaring, een exemplaar van de Algemene Bedrijfsarbeitsvoorwaarden, een exemplaar van het Verzuimprotocol, en een exemplaar van de voorwaarden Veilig Werken.

2.2 Identificatieplicht

Op grond van de Wet op de Identificatieplicht dient de werknemer bij indiensttreding een geldig identificatiebewijs te tonen. Bovendien dient werkgever een scan van het identificatiebewijs te verkrijgen voor haar (personeels-)administratie. Als geldig identificatiebewijs geldt een paspoort, een Nederlandse identiteitskaart, toeristenkaart of een verblijfsdocument van de Vreemdelingendienst waarvan de geldigheidsduur niet is verstreken. Een rijbewijs geldt niet als geldig identificatiebewijs bij de indiensttreding.

Na indiensttreding heeft werknemer ook op de werkplek nog een identificatieplicht. Om aan deze plicht te kunnen voldoen, dient werknemer tijdens de werkzaamheden een geldig identiteitsbewijs bij zich te dragen, in verband met mogelijke controles op de werkplek.

Artikel 3 – Werktijden

3.1 Normale uren

Uitgangspunt is een 40-urige werkweek, behorende bij een overeengekomen bruto salaris, tenzij anders vermeld in de arbeidsovereenkomst. De uren die de normale arbeidsduur van 40 uur per week in geval van een volledig dienstverband niet overschrijden zijn normale uren, waarover geen toeslagpercentage van toepassing is (gemaakte reizen worden niet gecompenseerd in geld of tijd).

Voor alle werknemers, die hun werkopdracht buiten het kantoor van werkgever verrichten, gelden als "normale" uren de werktijden/gedragslijnen die bij het desbetreffende project en/of opdrachtgever van werkgever van toepassing zijn. Gewerkte uren die de reguliere werktijd van werknemer, zoals die bij de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, overschrijden, doch niet aan de voorwaarden



SCHOUDER AAN SCHOUDER

van artikel 3.2 voldoen, worden ook als “normale” uren beschouwd en zonder toeslagen vergoed.

3.2 **Overwerk**

Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van werkgever of op aanwijzing van een opdrachtgever van werkgever wordt verricht tijdens uren die de normale arbeidsduur van 40 uur per week in elk geval van een volledig dienstverband (vijf dagen a acht uur) overschrijden, behoudens de gewerkte tijd die de normale uren overschrijdt, doch minder dan een half uur per dag bedraagt. Laatste bedoelde tijd wordt niet als overwerk aangemerkt, doch als “normale uren”, zodat deze tijd zonder toeslagen wordt betaald.

Na voorafgaand akkoord van de opdrachtgever van werkgever dienen de overuren in de kolom “overuren” van het urendeclaratieformulier genoteerd te worden. Overuren worden conform onderstaande tabel verrekend:

OVERWERK	TOESLAGEN
Per dag, na de “normale uren”	
Maandag t/m vrijdag	+ 25%
Zaterdag	+ 50%
Zon- en feestdag	+ 100%

Artikel 4 – Reiskosten en informatieplicht

4.1 **Reiskosten**

Indien werknemer voor het woon-/werkverkeer gebruik maakt van eigen vervoer, dan worden de reiskosten vergoed volgens de handleiding loonbelasting. Deze vergoeding is gemaximaliseerd op € 550,00 netto per maand.

De reiskosten worden vergoed over de reëel gewerkte dagen in een betreffende maand. Dit betekent dat de reiskosten in de opvolgende maand worden gecorrigeerd op basis van de werkelijk gewerkte dagen zoals vermeld op de urendeclaratieformulieren.

Indien werknemer voor het woon-/werkverkeer geen gebruik maakt van eigen vervoer, doch van het openbaar vervoer (tweede klas), is werknemer verplicht kopieën van de vervoersbewijzen voor de 15^e dag van elke maand bij werkgever in te leveren. Bij inlevering na de 15^e dag van de maand zullen de reiskosten niet in de betreffende maand door werkgever worden betaald, doch in de volgende maand.

Door werknemer gemaakte reiskosten ten behoeve van ene door werknemer gevolgde studie worden door werkgever niet vergoed.

4.2 **Informatieplicht**

Indien en voor zover wettelijk verplicht, zal er heffing van loonbelasting plaatsvinden over de waarde van het privégebruik van een door de opdrachtgever van werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde auto. Werknemer is verplicht alle daarvoor benodigde gegevens aan werkgever mee te delen daar deze de heffing loonbelasting inhoudt.

Artikel 5 – Verlof

5.1 **Collectief verlof**

Indien werknemer zowel intern als extern ten behoeve van een opdrachtgever van werkgever werkzaamheden verricht, zullen de door de opdrachtgever collectief vastgestelde vakantiedag(en) en vakantieperioden (“sluiting”) ook voor werknemer gelden.



SCHOUDER AAN SCHOUDER

5.2 Collectieve sluiting van (meerdere) aaneengesloten dagen

Bij een sluiting c.q. een combinatie van sluiting en zelf opgenomen verlof van meerdere aaneengesloten dagen, al dan niet onderbroken door een feestdag of weekend, wijst werkgever het totaal aan dagen (uitgezonderd de feestdag en het weekend) als normaal verlof aan.

Voorbeelden

Ma	Di	Woe	Don	Vrij	Zat	Zon	Ma	Normale verlofdagen/ verplichte verlofdag
Sluiting	Sluiting	Sluiting	Feest	Sluiting	Weekend	Weekend	Weekend	4 normale verlofdagen
		Verlof	Feest	Sluiting	Weekend	Weekend	Weekend	2 normale verlofdagen
			Feest	Sluiting	Weekend	Weekend	Verlof	2 normale verlofdagen
Verlof			Feest	Sluiting	Weekend	Weekend		1 normale verlofdag + 1 verplichte verlofdag

5.3 Verplichte vakantie

De verplichte vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 5.1 van de Arbeidsovereenkomst zullen door werkgever worden aangewezen in het volgende geval:

Indien bij werkgever of bij een opdrachtgever van werkgever waar werknemer extern werkzaamheden verricht, een enkele niet-aaneengesloten dag, niet gewerkt kan worden ("sluiting") wijst werkgever die desbetreffende dag als verplichte vakantiedag aan.

Indien er jaarlijks meer dan vier maal sprake is van een sluiting van een enkele niet-aaneengesloten dag, zullen deze meerdere dagen niet als verplichte vakantiedagen aangewezen worden, en voor rekening komen van werkgever.

5.4 Bijzonder verlof

In de onderstaande tabel genoemde situaties heeft werknemer aanspraak op bijzonder verlof met behoud van salaris gedurende een voor iedere situatie vastgestelde termijn, indien en voor zover de afwezigheid slechts tijdens arbeidstijd kan plaatsvinden en zulks tijdig aan werkgever is medegedeeld:

SITUATIE	BIJZONDER VERLOF
Huwelijk van werknemer (inclusief ondertrouw)	2 dagen
25-40-50-60-jarig huwelijk van werknemer/ouders/schoonouders/grootouders	1 dag
Huwelijk van kind, broer, zuster of kleinkind	1 dag
Bevalling echtgenote	5 dagen



SCHOUDER AAN SCHOUDER

Verhuizing werknemer	1 dag per jaar
Overlijden echtgeno(o)t(e) of kind	vanaf dag overlijden t/m de dag van de begrafenis
Overlijden van ouders	2 dagen
Overlijden van groot- of schoonouders, klein-kind, broers, zusters, zwagers en schoon-zusters mits de plechtigheid wordt bijgewoond	1 dag

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

5.5 Feestdagen

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

Nieuwjaarsdag

Koningsdag

1^e en 2^e Pinksterdag

1^e en 2^e Paasdag

Hemelvaartsdag

1^e en 2^e Kerstdag

Andere feestdagen kunnen uitsluitend als vakantiedagen worden opgenomen, die in mindering worden gebracht op het door de werknemer opgebouwde tegoed van vakantiedagen.

Artikel 6 – Studie

- 6.1 Indien werkgever werknemer toestemming geeft voor het buiten de reguliere kantooruren volgen van (een) cursus(sen) die van algemeen vaktechnisch belang is/zijn, is werkgever bereid de helft van het cursusgeld te betalen met een maximum van € 1.500,00 per dienstjaar dat de cursus(sen) daadwerkelijk wordt/worden gevolgd. In dat geval zullen de door werkgever en werknemer gemaakte afspraken in een studieovereenkomst worden vastgelegd. De binnen reguliere kantooruren aan de cursus en het examen te besteden tijd dient als vakantie te worden opgenomen en strekt in mindering op het opgebouwde tegoed van vakantiedagen.

Artikel 7 – Beschermende middelen en bedrijfseigendommen

- 7.1 Indien werknemer bij het ten behoeve van een opdrachtgever van werkgever verrichten van bepaalde werkzaamheden in verband met de aard van het werk beschermende middelen nodig heeft en deze middelen niet ter beschikking worden gesteld door de opdrachtgever, dient werknemer zich tot werkgever te wenden, die deze middelen die tot het eigendom behoren van werkgever, aan werknemer in bruikleen geeft.

Indien en voor zover van toepassing zal werknemer een “verklaring ter beschikking stelling zaken” ondertekenen, waarin alle zaken die aan werknemer ter beschikking gesteld worden door werkgever ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie worden vermeld. Onder de ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen en zaken wordt onder andere begrepen de mobiele telefoon, laptop e.d.

Werknemer zal alle door werkgever en opdrachtgever verstrekte bescheiden, zaken en bedrijfsmiddelen overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg betrachten, zoals dat een goed werknemer betaamt.

Indien werknemer om welke reden dan ook geen werkzaamheden verricht, kan werkgever werknemer verplichten om alle ter beschikking gestelde bescheiden, zaken en bedrijfseigendommen per direct te restitueren aan werkgever.



SCHOUDER AAN SCHOUDER

Werknemer dient per datum einde dienstverband alle bescheiden, zaken en bedrijfseigendommen waarover hij tijdens het dienstverband de beschikking heeft gekregen, onverwijld te restitueren.

Artikel 8 – Bedrijfsverzekeringen

Alle werknemers zijn bij indiensttreding verzekerd ingevolge de door werkgever Afgesloten collectieve ongevallen- en wettelijke aansprakelijkheidsverzekering.

8.1 Collectieve ongevallenverzekering

De dekking van de collectieve ongevallenverzekering is van kracht zowel tijdens als buiten werktijd, zowel binnen Europa als daar buiten. In geval van overlijden van werknemer als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval bedraagt de uitkering eenmaal het jaarsalaris, voor de in de polis genoemde nabestaanden.

In geval van blijvende invaliditeit van werknemer als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval bedraagt de uitkering een percentage van het voor blijvende invaliditeit verzekerde bedrag. Bij 100% blijvende invaliditeit bedraagt de uitkering maximaal een jaarsalaris.

8.2 Collectieve wettelijke aansprakelijkheidsverzekering

De dekking van de collectieve wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is uitsluitend van kracht tijdens kantooruren voor de werknemers die hun werkopdracht uitvoeren, zowel binnen Europa als daarbuiten.

De dekking van deze verzekering omvat niet de diefstal, breuk, beschadiging en dergelijke van goederen en zaken die derden (bijvoorbeeld opdrachtgevers van werkgever) al dan niet tijdelijk aan werknemer in bruikleen hebben gegeven of anderszins aan werknemer ter beschikking hebben gesteld. Werknemer is gehouden voor het in ontvangst nemen van bedoelde zaken te controleren of de derde voor genoemd risico een verzekering heeft afgesloten. Werkgever aanvaardt te dezer zake geen enkele aansprakelijkheid.

Artikel 9 – Arbeidsongeschiktheid

9.1 Melden arbeidsongeschiktheid

Werknemer, die de bedongen arbeid niet geheel of gedeeltelijk kan verrichten omdat hij daartoe door ziekte is verhinderd, zal hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid tussen 08.30 uur en 09.00 uur des voormiddags kennis geven aan werkgever en bij het extern verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een opdrachtgever van werkgever, tevens aan de opdrachtgever. Werkhervatting dient tevens tussen 08.30 uur en 09.00 uur gemeld te worden aan werkgever.

9.2 Doorbetaling salaris

Bij ongeschiktheid van werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens ziekte zal werkgever gedurende maximaal zes maanden het conform de wettelijke bepaling van artikel 7:629 BW doorbetaalde salaris aanvullen, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen tot 100% van het laatstelijk genoten netto salaris, mits werknemer voldaan heeft aan de door werkgever/verzekeringsmaatschappij en de Arbodienst gestelde voorwaarden.

Na zes maanden zal werkgever uitsluitend het salaris ingevolge artikel 7:629 BW doorbetalen, derhalve 70% van het laatstelijk genoten bruto salaris, voor zover het salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon bedoeld in artikel 9 lid 1 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, tot maximaal twee jaar vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheidsperioden die elkaar binnen vier weken opvolgen worden samengeteld.



9.3 **Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

De werknemer die bij aanvang van de door werkgever vastgestelde aaneengesloten vakantie ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten en de werknemer die tijdens vakantie wegens ziekte arbeidsongeschikt wordt, behouden hun aanspraak op reeds verworven vakantierechten.

Het bovenstaande behoud van rechten geldt uitsluitend indien werknemer werkgever onmiddellijk in kennis stelt van zijn arbeidsongeschiktheid en de door werkgever en de Arbodienst gestelde medewerkingsvoorschriften naleeft. Tot deze voorschriften behoren onder meer het consulteren van een arts en het verkrijgen van een medische verklaring over de aard en duur van de ziekte.

In het geval 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 van een bij een verdrag met Nederland aangewezen controlerende medische instantie aantoont dat hij daartoe niet in staat is.

9.4 **Vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid**

Indien een arbeidsongeschikte werknemer werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht, bij de werkgever of een derde, wordt de werknemer redelijkerwijze in staat geacht om vakantiedagen op te nemen.

Artikel 10 – Geschillen

- 10.1 Deze overeenkomst en de daaruit voortvloeiende opdrachten worden beheerst door Nederlands recht. Ingeval van een geschil tussen partijen, voortvloeiende uit of verband houdende met (de uitvoering van) deze overeenkomst, dan wel het werk, zullen partijen trachten dit in onderling overleg te schikken. Mochten partijen hierin niet slagen, dan zal een zodanig geschil bij uitsluiting worden onderworpen aan het oordeel van de bevoegde rechter in het arrondissement Zeeland-West-Brabant.

