



# Algemene Arbeidsvoorwaarden Start People



# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Algemene arbeidsvoorwaarden</b>	<b>5</b>
<b>Artikel 1 Definities</b>	<b>5</b>
<b>Artikel 2 Toepasselijkheid</b>	<b>6</b>
<b>Artikel 3 Inschrijving</b>	<b>6</b>
<b>Artikel 4 Indiensttreding</b>	<b>6</b>
<b>Artikel 5 De te verrichten werkzaamheden</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 6 Uitzendbeding en einde uitzending</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 7 Beloning</b>	<b>8</b>
<b>Artikel 8 Wegvallen van de te verrichten werkzaamheden</b>	<b>8</b>
<b>Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>9</b>
<b>Artikel 10 Vakantie</b>	<b>12</b>
<b>Artikel 11 Nevenwerkzaamheden</b>	<b>13</b>
<b>Artikel 12 Geheimhoudingsplicht</b>	<b>13</b>
<b>Artikel 13 Eigendom van auteurs- en andere rechten</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 14 Documenten</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 15 Boetebeding</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 16 Pensioenregeling</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 17 Spaarloonregeling</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 18 Verzekeringen</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 19 Wet bescherming persoonsgegevens</b>	<b>16</b>
<b>Artikel 20 Aanvulling / wijziging voorwaarden</b>	<b>16</b>
<b>Artikel 21 Overige bepalingen</b>	<b>16</b>

# Inleiding

Beste flexmedewerker,

Hartelijk welkom als flexmedewerker van Start People B.V. Nu je via ons aan het werk gaat, bouw je allerlei rechten op. Zo bieden wij je een goed pakket aan gunstige arbeidsvoorwaarden, een goed salaris en de nodige verzekeringen. Tegenover deze rechten staan ook enkele plichten.

Deze voorwaarden geeft je een overzicht van deze rechten en plichten, die gelden naast de toepasselijke CAO voor Uitzendkrachten. Lees hem door voordat je aan het werk gaat. Dan weet je snel wat wij van jou verwachten en wat jij van ons mag verwachten.

We maken meteen van de gelegenheid gebruik om je veel succes en plezier te wensen met je werkzaamheden. We hopen je nog lang als flexmedewerker bij ons te mogen begroeten!

Heb je na het lezen van deze voorwaarden nog vragen of opmerkingen? Bel dan gerust met jouw contactpersoon op de vestiging.

**Start People**

# Algemene Arbeidsvoorwaarden

## Artikel 1

### Definities

In deze voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. **De werkgever:** Start People B.V., kantoorhoudende te Almere;
- b. **De werknemer:** de natuurlijke persoon die met de werkgever een uitzendovereenkomst als bedoeld onder e. is aangegaan;
- c. **De opdrachtgever:** de derde die met Start People B.V. een overeenkomst is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden;
- d. **De opdracht:** de overeenkomst van opdracht, bedoeld onder c, tussen Start People B.V. en de opdrachtgever, krachtens welke werkzaamheden worden verricht onder leiding en toezicht van de opdrachtgever;
- e. **De arbeidsovereenkomst:** de uitzendovereenkomst waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of het bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld aan een opdrachtgever om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de opdrachtgever;
- f. **Plaatsingsbevestiging:** de schriftelijke bevestiging van de plaatsing van de werknemer bij een specifieke opdrachtgever waarin de geldende arbeidsvoorwaarden nader zijn omschreven;
- g. **De CAO:** de thans geldende CAO voor Uitzendkrachten.

## Artikel 2

### Toepasselijkheid

- 2.1 De Algemene Arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 1 sub e. van deze voorwaarden welke door werkgever met haar werknemers worden afgesloten. Deze voorwaarden gelden in aanvulling op de CAO. In geval van tegenstrijdigheid geldt het bepaalde in de CAO voor Uitzendkrachten tenzij de arbeidsovereenkomst in het voordeel van de werknemer afwijkt.
- 2.2 Op afwijkende en/of aanvullende bedingen kan door de werknemer slechts een beroep worden gedaan indien en voor zover deze door de werkgever uitdrukkelijk schriftelijk zijn aanvaard.
- 2.3 De werknemer die eenmaal op voornoemde voorwaarden werd gecontracteerd, stemt in met de toepasselijkheid van deze voorwaarden op latere arbeidsovereenkomsten tussen hem en de werkgever.

## Artikel 3

### Inschrijving

- 3.1 De werknemer verstrekt bij zijn inschrijving inlichtingen aan de werkgever omtrent zijn arbeidsverleden. De inlichtingen over het arbeidsverleden worden op schrift gesteld en door de werknemer geparafeerd ten blijken van het feit dat hij verklaart dat de schriftelijke weergave van zijn arbeidsverleden per datum van ondertekening juist en volledig is.
- 3.2 Iedere wijziging in het arbeidsverleden van de werknemer moet in ieder geval schriftelijk aan de werkgever zijn gemeld vóórdat de werkgever en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan dan wel een arbeidsovereenkomst voortzetten.

## Artikel 4

### Indiensttreding

- 4.1 De werknemer wordt in dienst genomen volgens het fasensysteem zoals omschreven in de CAO. De werknemer kan in dienst worden genomen voor de duur van de terbeschikkingstelling, bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

## 4.2 De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:

- Naam en woonplaats van partijen;
- geboorteplaats van de werknemer;
- de aard van het dienstverband;
- de duur van het dienstverband, voor zover de overeenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten;
- tussentijdse opzegbevoegdheid;
- de overeengekomen proeftijd c.q. de bijzondere proeftijd zoals bedoeld in de CAO;
- het van toepassing zijn van deze voorwaarden;
- het van toepassing zijn van de CAO.

De plaatsingsbevestiging bevat informatie over onder meer:

- het betreffende salaris per uur/week/periode;
- de datum van aanvang van de plaatsing;
- de eventuele onkostenvergoedingen;
- de te verrichten werkzaamheden;
- de bij de opdrachtgever gedurende die werkzaamheden geldende werktijden;
- de plaats waar de arbeid gebruikelijk wordt verricht;
- indien mogelijk de duur van de plaatsing;
- de bij opdrachtgever gebruikelijke arbeidsduur per week.

## Artikel 5

### De te verrichten werkzaamheden

- 5.1 De werknemer wordt, alleen voor zover bijzondere lichamelijke eisen aan zijn functie worden gesteld, voor het afsluiten van de arbeidsovereenkomst medisch gekeurd.
- 5.2 Werkzaamheden worden verricht bij opdrachtgever(s) van werkgever.
- 5.3 De werknemer is verplicht de aan hem opgedragen werkzaamheden te aanvaarden, tenzij deze als niet-passend moeten worden beschouwd, dit ter beoordeling van de werkgever.

## Artikel 6

### Uitzendbeding en einde uitzending

Iedere arbeidsovereenkomst in fase A die de werkgever en de werknemer met elkaar aangaan, wordt geacht te zijn aangegaan onder het beding dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan haar opdrachtgever op verzoek van die opdrachtgever ten einde komt (beding ex 7:691 lid 2 BW), tenzij partijen uitdrukkelijk schriftelijk anders zijn overeengekomen.

## Artikel 7

### Beloning

- 7.1 In dit artikel wordt verstaan onder feitelijk loon het met inachtneming van de CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele bruto loonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen overuren enzovoort.
- 7.2 In fase A wordt het feitelijk loon van de werknemer per plaatsing vastgesteld. In fase B bedraagt het loon het feitelijke loon, zoals dit overeenkomstig de CAO wordt vastgesteld.
- 7.3 Het feitelijk loon bij een nieuwe plaatsing in dezelfde arbeidsovereenkomst is in fase B ten minste gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid behoudens indien de inlenersbeloning reeds vanaf aanvang van de plaatsing of na 26 weken wordt gevolgd.
- 7.4 Het feitelijk loon in een nieuwe arbeidsovereenkomst bedraagt in fase B minimaal het loon als berekend op basis van de regeling ten aanzien van de beloning bij het wegvallen van uitzendarbeid, tenzij er sprake is van een onderbreking van 13 weken of langer (maar korter dan 26 weken) tussen twee arbeidsovereenkomsten en behoudens indien de inlenersbeloning reeds vanaf aanvang van de plaatsing of na

26 weken wordt gevolgd. In fase C bedraagt het loon het feitelijk loon, zoals dit overeenkomstig de CAO wordt vastgesteld.

- 7.5 Het feitelijk loon bij een nieuwe plaatsing in fase C bedraagt minimaal het loon als berekend op basis van de regeling ten aanzien van de beloning bij het wegvallen van uitzendarbeid, behoudens indien de inlenersbeloning reeds vanaf aanvang van de plaatsing of na 26 weken wordt gevolgd.

## Artikel 8

### Wegvallen van de te verrichten werkzaamheden

Indien werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd (waarop het uitzendbeding als genoemd in artikel 6 van deze voorwaarden niet van toepassing is en er doorbetalingsverplichting voor werkgever geldt) en werknemer geen of minder dan overeengekomen werkzaamheden bij een opdrachtgever verricht, is werknemer naast diens verplichtingen zoals omschreven in de CAO verplicht:

- a. Tijdens kantooruren van werkgever beschikbaar en bereikbaar te zijn om, nadat werknemer door werkgever is opgeroepen voor passende arbeid,

binnen twee uur na een oproep van werkgever te kunnen beginnen;

b. Tijdens kantoordagen twee keer per dag contact op te nemen met de betreffende vestiging van werkgever, en wel:

- 's ochtends tussen 08.30 uur en 10.00 uur en
- 's middags tussen 16.30 uur en 17.00 uur;

## Artikel 9

### Arbeidsongeschiktheid

9.1 In geval de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten, zal hij hiervan onverwijld, doch uiterlijk vóór 09.00 uur 's ochtends op de eerste ziektedag aan de werkgever en diens opdrachtgever melding maken onder vermelding van het juiste verpleegadres.

9.2 Bij arbeidsongeschiktheid dient de werknemer thuis te blijven totdat werknemer toestemming heeft gekregen van de bedrijfsverpleegkundige van werkgever en deze toestemming heeft gegeven naar buiten te gaan. Indien er toestemming is gegeven dient de werknemer de eerste drie weken thuis te zijn op de volgende tijden:

- Tot 10.00 uur in de morgen en
- van 12.00 uur tot 15.00 uur in de middag.

9.3 Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid op een adres verblijft dat een ander is dan bekend is bij de werkgever of bij de Arbo-dienst van werkgever, dient werknemer het juiste verpleegadres binnen 24 uur rechtstreeks aan de Arbo-dienst van werkgever door te geven en aan werkgever.

9.4 Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of een defect aan de bel de Arbo-dienst van werkgever niet de toegang tot zijn huis kan verschaffen dient de werknemer dit bij zijn ziekmelding door te geven.

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

9.6 Tijdens de ziekteperiode zal de werkgever regelmatig contact houden met de werknemer en zich inspannen om herstel te bevorderen. De werknemer dient er dan ook voor zorg te dragen dat hij zoveel mogelijk telefonisch bereikbaar is. In ieder geval dient de werknemer binnen 24 uur nadat de werkgever daarom heeft verzocht telefonisch contact met de werkgever op te nemen.

- 9.7 De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep te verschijnen op het spreekuur van de Arbo-dienst van werkgever of een door hem aangewezen specialist, ook al is werknemer van plan op korte termijn het werk te hervatten. Wanneer de werknemer hiertoe niet in staat is dient hij dit direct kenbaar te maken aan de werkgever. Wanneer de Arbo-dienst van werkgever gevestigd is in een stad buiten de eigen woonplaats van werknemer kunnen de gemaakte reiskosten worden gedeclareerd bij de werkgever op basis van openbaar vervoer. Indien werknemer een geldige reden tot verhindering heeft dient werknemer dit meteen mede te delen aan de Arbodienst van werkgever en de werkgever. Bij een bezoek aan of door de Arbo-dienst van werkgever dient de werknemer zich te kunnen legitimeren met een geldig legitimatiebewijs. Werknemer kan daartoe een van de volgende documenten overleggen:
- Een Nederlands paspoort of
  - Een gemeentelijke identiteitskaart of toeristenkaart of
  - Een (buitenlands) paspoort en een verblijfsvergunning (voor niet Nederlanders)
- 9.8 De werknemer dient zich te onthouden van activiteiten die zijn genezing belemmeren.
- 9.9 De werknemer dient gehele of gedeeltelijke werkhervatting uiterlijk vóór 09.00 uur 's ochtends op de dag dat hij weer gaat werken te melden aan de werkgever, ook indien dit een vrije dag is. Bij herstel melding dient werknemer de eventueel geplande afspraak bij de Arbo-dienst van werkgever, uiterlijk 48 uur van tevoren, af te melden.
- 9.10 Indien werknemer hersteld is zal de Arbo-dienst van werkgever een schriftelijke verklaring uitreiken. Indien werknemer het niet eens is met deze verklaring dient werknemer zo spoedig mogelijk een second opinion aan te vragen bij de verzekeringsgeneeskundige van het UWV. Werknemer dient in de tussentijd op de vermelde hersteldatum zijn werkzaamheden te hervatten.
- 9.11 Indien een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer op vakantie wil, dient hij vooraf schriftelijke toestemming te verkrijgen van de Arbo-dienst van werkgever en de werkgever.
- 9.12 Indien de werknemer tijdens zijn vakantie in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, dan is de procedure die gevolgd moet worden afhankelijk van de vraag of hij zich in een land bevindt waarmee Nederland een verdrag inzake de sociale zekerheid heeft gesloten. De verdragslanden zijn: Australië, België, Canada, Chili, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk,

Fyron, Griekenland, Groot-Brittannië, Ierland, Israël, Italië, Voormalig Joegoslavië (voor info vraag UWV), Kaapverdië, Kroatië, Liechtenstein, Luxemburg, Marokko, Nieuw Zeeland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Quebec, Slovenië, Spanje, Tunesië, Turkije, Verenigde Staten, IJsland, Zweden en Zwitserland.

9.13 Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een verblijf in een verdragsland, moet hij zich bij de werkgever ziekmelden met vermelding van zijn exacte adres in het buitenland. Bovendien moet de werknemer zich op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid ziekmelden bij het dichtstbijzijnde kantoor van het buitenlandse uitvoeringsorgaan Sociale Zekerheid in het land waarin hij verblijft. Als de werknemer zich daar meldt, wordt hem meestal gevraagd om een verklaring over te leggen van de arts die hem behandelt. De werknemer moet het buitenlandse kantoor vragen zijn ziekmelding zo spoedig mogelijk aan het UWV door te geven. Als er recht op loondoorbetaling bestaat stuurt het UWV de ziekmeldingsformulieren door naar de werkgever of naar de Arbo- dienst van werkgever. Nadat de buitenlandse instantie de ziekmelding van de werknemer heeft ontvangen, zal zij deze doorsturen naar een controlerend arts, als dat in het betreffende land gebruikelijk is.

9.14 Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt in een land waarmee geen verdrag is gesloten, moet hij zich bij de werkgever ziekmelden met vermelding van zijn exacte adres in het buitenland. De werknemer is verplicht een verklaring van een behandelend arts in het buitenland te overleggen. Eventueel kan de werknemer ook naar Nederland worden geroepen voor een medische controle. Als de werknemer aangeeft dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet kan reizen, moet hij daarvan wel een verklaring van zijn behandelend arts overleggen. Doet hij dat niet, dan kan hij alsnog worden teruggedroepen naar Nederland. Komt hij niet, dan kan de loonbetaling worden opgeschort.

9.15 Indien de arbeidsongeschiktheid (vermoedelijk) langer gaat duren dan het verblijf, dan keert de werknemer zodra hij weer in staat is om te reizen, naar Nederland terug. Eenmaal in Nederland terug dient hij zo snel mogelijk een afspraak te maken met de Arbo-dienst van werkgever en de werkgever.

9.16 Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn vakantie in Nederland dient de werknemer zich bij werkgever ziek te melden conform artikel 9.1 van deze voorwaarden. De werknemer is verplicht een verklaring van een behandelend arts te overleggen, waarin de duur van arbeidsongeschiktheid, de aard van de ziekte en de behandeling worden vermeld.

- 9.17 Is de werknemer arbeidsongeschikt ten gevolge van een aan derde(n) te wijten oorzaak en is deze derde(n) daarom tot schadevergoeding jegens de werknemer verplicht, dan geldt dat alle betalingen van de werkgever aan de werknemer over de periode van arbeidsongeschiktheid als onverplichte voorschotbetalingen beschouwd worden, tenzij verhaal daarvan op die derde(n) niet mogelijk is. In voornoemde situatie zal de werknemer alle aanspraken ter zake gederfde arbeidsinkomsten op die derde(n) aan de werkgever cederen.
- 9.18 Indien de Arbo-dienst van werkgever heeft vastgesteld dat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt zal zijn dient de werknemer tussen de zesde en achtste week van arbeidsongeschiktheid mee te werken aan het opstellen en evalueren van een Plan van Aanpak. Na het opstellen van het Plan van Aanpak dient de werknemer mee te werken aan het evalueren en bijstellen van het Plan van Aanpak.
- 9.19 Uiterlijk in week 89 van arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient samen met werkgever een reïntegratieverslag te worden opgesteld.
- 9.20 Uiterlijk in de 20e maand van arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient werknemer met het opgestelde reïntegratieverslag een WAO uitkering aan te vragen bij het UWV.
- 9.21 De werknemer is verplicht mee te werken aan reïntegratieactiviteiten.
- 9.22 De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft welke voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven dan wel waarvoor de werknemer toestemming krijgt van de Arbo-dienst van werkgever. De werknemer is verplicht passende arbeid te aanvaarden waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
- 9.23 De werkgever kan een sanctie opleggen wanneer de werknemer zich niet houdt aan de hiervoor gestelde voorschriften.

## Artikel 10

### Vakantie

- 10.1 De werknemer neemt vakantie op na overleg met opdrachtgever en na verkregen toestemming van werkgever.
- 10.2 De werkgever kan verplichte vakantiedagen aanwijzen. Indien er gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verricht worden bij opdrachtgevers van werkgever, bestaat voor de werkgever de mogelijkheid gedurende deze periode

verplichte verlofdagen aan te wijzen, doch met een maximum van het aantal verlofdagen dat in voornoemde periode van leegloop wordt opgebouwd.

- 10.3 Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt uitbetaling van eventuele resterende vakantierechten plaats.
- 10.4 De werknemer die geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid, heeft in beginsel aanspraak op vakantie over de periode van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Indien deze periode van zes maanden wordt onderbroken met perioden van arbeidsongeschiktheid minder dan een maand wordt de periode van zes maanden samengeteld.
- 10.5 Indien de werknemer bij een opdrachtgever is tewerkgesteld en de betreffende opdrachtgever voor een periode een algehele bedrijfssluiting kent, zal de werknemer in deze periode zijn vakantiedagen opnemen.

## Artikel 11

### Nevenwerkzaamheden

Voorafgaand aan dan wel tijdens zijn dienstbetrekking zal werknemer schriftelijk opgave doen van alle door hem, ten behoeve van zichzelf of derden, te verrichten werkzaamheden. Werkgever verklaart zich akkoord met deze nevenwerkzaamheden, tenzij hij schriftelijk aangeeft niet akkoord te gaan. Werkgever zal alleen dan niet akkoord gaan indien de nevenwerkzaamheden nadelige gevolgen hebben voor de wijze waarop de werknemer zijn werk vervult dan wel het aanzien van werkgever en/of opdrachtgever geschaad wordt.

## Artikel 12

### Geheimhoudingsplicht

De werknemer verbindt zich zowel gedurende iedere plaatsing als ook nadat de betreffende plaatsing om welke reden dan ook zal zijn geëindigd, op geen enkele wijze aan wie dan ook enige mededeling te doen van gegevens van vertrouwelijke aard betreffende de onderneming van de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is geweest in het kader van een plaatsing en waarvan de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de opdrachtgever heeft kennisgenomen en waarvan hij het vertrouwelijk karakter kent of behoort te kennen.

## Artikel 13

### Eigendom van auteurs- en andere rechten

- 13.1 Alle rechten van intellectuele eigendom, daaronder begrepen auteursrechten, octrooien en merkenrechten, die – al dan niet binnen werktijd – in het kader van een opdracht / plaatsing zijn ontstaan, zullen het eigendom zijn of blijven van de betreffende opdrachtgever van de werkgever voor wie de werknemer werkzaamheden heeft verricht indien en voor zover in het kader van haar opdracht aan de werkgever de hiervoor omschreven rechten zijn ontstaan.
- 13.2 Voor zover de rechten als hiervoor omschreven zijn ontstaan voor de werknemer en voor vestiging en/of de overdracht van dergelijke rechten de medewerking van de werknemer noodzakelijk is, verleent de werknemer hierbij reeds op voorhand volmacht voor de overdracht van deze rechten aan de opdrachtgever. De werknemer zal medewerking verlenen aan alle handelingen met betrekking tot de vestiging en/of de overdracht van de hiervoor omschreven rechten.

## Artikel 14

### Documenten

Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan, die aan opdrachtgever toebehoren, in zijn bezit te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de opdrachtgever is vereist. In ieder geval is de werknemer verplicht om, zelfs zonder enig verzoek daartoe, dergelijke documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan aan het einde van de plaatsing, ofwel bij non-activiteit om welke reden dan ook, onmiddellijk aan de opdrachtgever ter hand te stellen.

## Artikel 15

### Boetebeding

Indien de werknemer in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 11, 12, 13 en /of 14 handelt, zal hij, in afwijking van artikel 7:650 leden 3, 4 en 5 Burgerlijk Wetboek, aan de werkgever, zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, voor iedere overtreding een direct opeisbare boete verbeuren ten bedrage van € 500,00 en van € 250,00

voor elke dag dat de overtreding na mededeling door de werkgever voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om, in plaats van deze vergoeding, volledige schadevergoeding te vorderen.

## Artikel 16

### Pensioensregeling

- 16.1 Door de werkgever is een collectieve pensioenregeling getroffen, waaraan elke werknemer, die voldoet aan de bepalingen betreffende pensioen in de CAO alsmede aan de voorwaarden zoals gesteld in het pensioenreglement, verplicht deelneemt.
- 16.2 Van het bepaalde in lid 1 kan alleen worden afgeweken als er sprake is van gewetensbezwaren. Deze dienen schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.
- 16.3 Vanaf het tijdstip dat de werknemer aan de pensioenregeling deelneemt, is hij verplicht de daaruit voortvloeiende verplichtingen onverkort na te komen.
- 16.4 Een afschrift van het pensioenreglement ligt ter inzage bij de contactpersoon van de werkgever.

## Artikel 17

### Spaarloonregeling

- 17.1 Door de werkgever is een collectieve spaarloonregeling getroffen, waaraan de werknemer met een arbeidsovereenkomst in fase B en C kan deelnemen.
- 17.2 De werknemer neemt deel aan de spaarloonregeling vanaf het moment dat hij een op de juiste wijze ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier heeft ingediend bij de werkgever.
- 17.3 Vanaf het tijdstip dat de werknemer aan de spaarloonregeling deelneemt, is hij verplicht de daaruit voortvloeiende verplichtingen onverkort na te omen.
- 17.4 Een afschrift van het spaarloonreglement ligt ter inzage bij de contactpersoon van werkgever.

## Artikel 18

### Verzekeringen

- 18.1 Voor de werknemer is tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden en tijdens het woon/werkverkeer een ongevallenverzekering gesloten. De premie komt voor rekening van de werknemer en wordt iedere salarisbetaling op het salaris ingehouden.

- 18.2 De werkgever heeft ten behoeve van de werknemer een overlijdensrisicoverzekering afgesloten. De premie voor deze verzekering komt volledig voor rekening van de werkgever.

## Artikel 19

### Wet bescherming persoonsgegevens

Om haar diensten beschikbaar te kunnen stellen en om de werknemer via de werkgever te werk te stellen of aan werk te helpen, heeft de werkgever de werknemer verzocht haar zijn persoonsgegevens te verstrekken. De verwerking van deze persoonsgegevens door de werkgever dient te voldoen aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De werkgever hanteert een stringent privacybeleid. Zij beschermt de privacy van de gevoelige informatie die de werknemer aan haar verstrekt en spant zich in deze informatie vertrouwelijk te behandelen.

## Artikel 20

### Aanvulling / wijziging voorwaarden

- 20.1 Werkgever is in redelijkheid gerechtigd de onderhavige voorwaarden, zonder voorafgaande toestemming van de werknemer aan te vullen en / of te wijzigen, mits die wijzigingen niet zodanig van aard en omvang zijn dat de werknemer in redelijkheid daaraan niet gebonden geacht kan worden.
- 20.2 Eventuele aangevulde of gewijzigde voorwaarden vervangen de eerder tussen partijen geldende arbeidsvoorwaarden.

## Artikel 21

### Overige bepalingen

- 21.1 Door de werkgever kunnen bij niet-nakoming of overtreding van de bepalingen en voorschriften in de CAO, de individuele arbeidsovereenkomst alsmede de onderhavige Algemene Arbeidsvoorwaarden, afhankelijk van de ernst van de nietnakoming of de overtreding, o.a. de volgende straffen worden opgelegd:

- Schriftelijke waarschuwing
- Schorsing, met of zonder behoud van salaris gedurende het onderzoek
- Ontslag

Schorsing als strafmaatregel en ontslag zullen de werknemer schriftelijk worden aangezegd.

- 21.2 Indien een ernstige overtreding of een herhaling van overtredingen van de bepalingen en voorschriften in de CAO, deze Algemene Arbeidsvoorwaarden en de individuele arbeidsovereenkomst een situatie doet ontstaan waaronder van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren, zal de werknemer op staande voet wegens dringende reden worden ontslagen. Indien de werkgever van oordeel is dat, alvorens deze maatregel wordt genomen, een onderzoek nodig is, kan de betrokken werknemer worden geschorst. De duur van deze schorsing kan maximaal gedurende het onderzoek. Het alsdan door werkgever genomen besluit wordt schriftelijk aan werknemer medegedeeld.
- 21.3 Indien enige bepaling van deze voorwaarden geheel dan wel gedeeltelijk wordt vernietigd, blijven de overige bepalingen van deze voorwaarden onverminderd van kracht.





