

ALGEMENE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR MEDEWERKERS VAN PD PROFESSIONALS B.V.

INHOUDSOPGAVE

- Artikel 1. Algemene bepalingen:**
- Artikel 2. Honorering, arbeidstijd en overwerk:**
- Artikel 3. Vakantierechten, buitengewoon verlof en erkende feestdagen:**
- Artikel 4. Ziekte, arbeidsongeschiktheid, verzekeringen en pensioen:**
- Artikel 5. Standplaats:**
- Artikel 6. Reiskostenvergoeding:**
- Artikel 7. Studiekostenvergoeding:**
- Artikel 8. Schorsing en Non-actief stelling:**
- Artikel 9. Geheimhoudingsverklaring:**
- Artikel 10. Nevenwerkzaamheden:**
- Artikel 11. Relatiebeding:**
- Artikel 12. Boete:**

Artikel 1. Algemene bepalingen:

- 1.1 Deze algemene arbeidsvoorwaarden, niet zijnde een arbeidsreglement in de zin van het Burgerlijk Wetboek bevatten de aanvullende arbeidsvoorwaarden welke een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst.
- 1.2 In deze algemene arbeidsvoorwaarden en de daarbij behorende arbeidsovereenkomst en bijlagen wordt verstaan onder (waar hij en hem staat wordt respectievelijk hij/zij en hem/haar bedoeld):
- De werkgever zijnde de rechtspersoon PD professionals, verder te noemen werkgever.
 - De werknemer degene die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
 - De opdrachtgever van werkgever zijnde de onderneming onder wiens leiding en toezicht werknemer werkzaamheden zal verrichten. Ingeval de werknemer dienst werkzaamheden bij de opdrachtgever van werkgever zal uitvoeren, geldt (voor zover van toepassing) dat de werknemer dezelfde verplichtingen jegens deze opdrachtgever heeft als jegens werkgever.
 - De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig voor aanvang van het dienstverband een door beide partijen ondertekend exemplaar van deze overeenkomst in zijn bezit heeft. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, ontvangt hij een exemplaar van deze algemene arbeidsvoorwaarden. Werknemer zal de werkzaamheden niet eerder aanvangen en de arbeidsovereenkomst wordt niet eerder van kracht dan het moment dat werkgever de door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst en loonbelastingverklaring heeft ontvangen, tenzij partijen schriftelijk uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen.
- 1.3
- a. De werknemer dient, zowel bij indiensttreding als daarna bij wijziging van de persoonlijke gegevens, de werkgever zijn persoonlijke gegevens welke noodzakelijk zijn voor een doeltreffende personeels- en loonadministratie te verschaffen. Op grond van de Wet op de identificatieplicht dient de werknemer bij indiensttreding een geldig identificatiebewijs te tonen en een kopie daarvan aan werkgever te verstrekken. In verband met mogelijke controles op de werkplek is de werknemer tijdens zijn werkzaamheden verplicht een geldig identificatiebewijs bij zich te dragen. Als geldig identificatiebewijs geldt een paspoort, toeristenkaart of een verblijfsdocument waarvan de geldigheidsduur niet is verstreken.
 - b. De werknemer is gehouden naar beste vermogen de hem opgedragen werkzaamheden uit te voeren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en/of richtlijnen door of namens de (opdrachtgever van) werkgever.
 - c. De werknemer is gehouden naar beste vermogen alle werkzaamheden te verrichten, welke in overeenstemming met het belang van de werkgever billijkerwijze van hem gevorderd kunnen worden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de normale werkzaamheden en werktijden van de werknemer.
 - d. De werknemer is redelijkerwijs verplicht na schriftelijk verzoek hiervan door de werkgever te aanvaarden:
 - wijziging van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden, wijziging van het project,
 - wijziging van de locatie en van de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
 - wijziging van de regeling van zijn arbeidstijd;
 - het volgen van aanvullende opleiding voor zover de werkgever dit noodzakelijk acht voor het vervullen van de overeengekomen functie.
 - e. Indien de werkgever zulks wenselijk acht is de werknemer gehouden bij de uitoefening van de functie, representatieve kleding te dragen.
 - f. De werknemer is gehouden geheimhouding te bewaren ter zake van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen of door anderen aan hem in vertrouwen is meegedeeld. De werkgever kan de schade die hij door de schending van de geheimhoudingsplicht lijdt op de werknemer verhalen. De werknemer is gehouden waardepapieren en goederen welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren en op eerste verzoek aan werkgever te retourneren.
- 1.4 De werkgever is in redelijkheid vrij deze algemene arbeidsvoorwaarden, zonder voorafgaande toestemming van de werknemer aan te vullen en/of te wijzigen.
- 1.5 In gevallen waarin deze algemene arbeidsvoorwaarden en wettelijke regelingen niet voorzien beslist de werkgever, na overleg met de werknemer.

Artikel 2. Honorering, arbeidstijd en overwerk:

2.1 Honorering

- a. Het bruto salaris wordt voor iedere werknemer individueel vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.
- b. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.
- c. Het bruto salaris wordt, na wettelijke en anderszins verplichte inhoudingen, voldaan per maand, zoals is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst, door overschrijving op een door de werknemer op te geven Nederlandse giro- of bankrekening.
- d. Salarisaanpassingen worden altijd schriftelijk vastgelegd en maken met ingang van de wijzigingsdatum inhoudelijk onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

2.2 Arbeidstijd

- a. De normale werktijd van de werknemers met een volledige arbeidsovereenkomst is 5 dagen per week van 8 uren per dag.
- b. Voor alle werknemers die hun werkzaamheden buiten het kantoor van werkgever verrichten, gelden als normale uren de werktijden/gedragslijnen die bij het desbetreffende project en/of opdrachtgever van toepassing zijn.
- c. De (opdrachtgever van) werkgever zal de werknemer(s) in geval van wijziging van de werktijden van tevoren op de hoogte brengen van de wijziging.
- d. Werkonderbrekingen tijdens pauzes of het nuttigen van maaltijden - ook wanneer dit plaatsvindt tijdens werkreizen - gelden niet als werktijd.
- e. De reistijd zelf, ter uitvoering van de werkzaamheden voor de werkgever, uitgezonderd het normale woon-werkverkeer, geldt wel als werktijd.
- f. Zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de directie van (opdrachtgever van) werkgever wordt thuiswerk niet als werktijd beschouwd.

2.3 Overwerk

- a. Voor zover wettelijke bepalingen dit toelaten, is de werknemer in onderling overleg verplicht incidenteel langer te werken indien de (opdrachtgever van) werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Gewerkte uren die de reguliere werktijd van de werknemer, zoals in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, overschrijden, doch niet onder de voorwaarden van artikel 2.3 sub b. voldoen, worden als normale uren beschouwd en zonder toeslagen vergoed.
- b. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in opdracht van de werkgever of op aanwijzing van een opdrachtgever van werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur van 40 uur per week. Overschrijding van de normale arbeidsduur met een half uur per dag of minder wordt geacht deel uit te maken van de dagelijkse arbeidsduur. Na voorafgaand akkoord van de opdrachtgever van werkgever dienen de overuren in de kolom "overuren" van het urendeclaratie formulier genoteerd te worden. De standaard overwerkpercentages zijn als volgt vastgelegd: 25% voor de eerste 2 overuren na beëindiging van de normale werkdag; 50% voor de daarop volgende overuren tot 22:00 uur en op zaterdag; en 100% voor overuren tussen 22:00 en 07:00 uur, op zondag en op algemeen erkende feestdagen.

Artikel 3. Vakantierechten, buitengewoon verlof en erkende feestdagen:

3.1 Vakantierechten

- a. Jaarlijks wordt aan de werknemer in de maand juni een vakantietoeslag van 8% over het opgebouwde bruto salaris uitgekeerd. Het vakantietoeslagjaar loopt van juni tot en met mei. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt uitkering van de opgebouwde vakantietoeslag plaats.
- b. Voor de berekening van de vakantiedagen wordt uitgegaan van het kalenderjaar. De werknemer verwerft bij een volledige werktijd van 40 uur per week per kalenderjaar het recht op minimaal 20 vakantiedagen. Van deze dagen zal werknemer tenminste 2/5 en maximaal 3/5 van het aantal dagen aaneengesloten opnemen en de rest in snipperdagen. 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. Het aantal vakantiedagen bij een onvolledige werktijd wordt naar evenredigheid van het aantal te werken arbeidsuren per week in verhouding tot de volledige werktijd vastgesteld.

- c. Het aantal vakantiedagen wordt opgebouwd naar rato van het aantal (verloonde) contracturen in het betreffende kalenderjaar c.q. de aanstellingsperiode. Er kunnen niet meer vakantie- of verlofuren opgenomen worden dan pro rato zijn opgebouwd in de aanstellingsperiode c.q. het kalenderjaar.
- d. De vakantie wordt op initiatief van de werkgever of werknemer, door de werkgever vastgesteld. De werkgever voert over het vaststellen van de vakantiedagen tijdig overleg met de werknemer.
- e. Vakantiedagen dienen schriftelijk te worden aangevraagd en zijn alleen toegestaan na goedkeuring van de bevoegde functionaris van werkgever en diens opdrachtgever. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie van de snipperdagen vast na overleg met de werknemer. De werknemer dient hiertoe tenminste 8 weken voor de datum van het gewenste verlof zijn wensen kenbaar te maken.
- f. De vakantie wordt overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, de gewichtige redenen schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, geldt de vakantie als te zijn vastgelegd overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- g. De vakantiedagen dienen opgenomen te worden in het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Eventueel meegenomen vakantiedagen dienen vóór 1 september van het daarop volgende vakantiejaar te worden opgenomen, e.e.a. uitsluitend na overleg met en toestemming van de werkgever en diens opdrachtgever.
- h. Bij het niet verrichten van arbeid vervalt de aanspraak op vakantiedagen, behoudens de uitzonderingen genoemd in artikel 7:635 BW.
- i. De werknemer die geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid, heeft 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 arbeidsgeschiktheid van minder dan een maand wordt de periode van zes maanden samengeteld. De aanspraak uit de eerste volzin vervalt indien de werknemer zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigt voordat hij zijn werkzaamheden weer heeft hervat.
- j. Het is bij de wet verboden om niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen. Slechts bij beëindiging van het dienstverband mag het niet opgenomen tegoed aan vakantiedagen worden uitbetaald. Ingeval het ondernemingsbelang zich hiertegen niet verzet zal werknemer, bij het beëindigen van het dienstverband, in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantiedagen op te nemen. Wanneer de werknemer hiertoe niet in de gelegenheid wordt gesteld, zal de werkgever bij de eindafrekening tot uitbetaling overgaan. Indien bij de beëindiging van het dienstverband het tegoed aan vakantiedagen negatief is, zal dit worden ingehouden op het loon, dan wel dient werknemer dit aan werkgever te vergoeden.
- k. De werknemer mag gedurende zijn vakantiedagen geen beroepsarbeid verrichten in dienst van een andere werkgever.

3.2 Buitengewoon verlof

- a. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor een tijdsduur vast te stellen door de werkgever en diens opdrachtgever na overleg met de werknemer, behoudens de gevallen waarvan de duur uitdrukkelijk in deze regeling is vermeld.
- b. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
 - ouders wordt tevens verstaan schoon-, pleeg- en stiefouders;
 - grootouders wordt tevens verstaan grootouders van de echtgeno(o)t(e);
 - echtgeno(o)t(e) wordt tevens verstaan levensgezel waarmee men een samenlevingscontract heeft afgesloten en of aantoonbaar langer dan drie jaren mee samenleeft;
 - kinderen wordt tevens verstaan pleeg-, stief-, en aangehuwde kinderen;
 - broers en zusters, wordt tevens verstaan zwagers en schoonzusters, pleeg- en stiefbroers/ zusters.
- c. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b Burgerlijk Wetboek bepaalde zal in de navolgende gevallen van vooraf aan werkgever gemeld noodzakelijk werkverzuim het salaris worden doorbetaald:
 - gedurende 2 dagen bij huwelijk (inclusief ondertrouw) van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk en de daarbij direct aansluitende werkdagen
 - gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote en bij adoptie;
 - gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige bruiloft van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-, of 60-jarige bruiloft van de ouders/ schoonouders/(over)grootouders van de werknemer;
 - gedurende 1 dag bij het huwelijk van (klein)kinderen, broers, zusters en ouders;

- van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e) of van tot het gezin behorende kinderen van de werknemer, met een maximum van twee weken;
- gedurende 1 dag bij het overlijden en 1 dag voor de begrafenis/crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van niet onder b. bedoelde kinderen of van een der ouders;
- gedurende 1 dag voor de begrafenis/crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
- gedurende 1 dag per kalenderjaar voor verhuizing, als de werknemer zelfstandig een huishouding voert;
- De werknemer is gehouden om in alle hierboven genoemde situaties een kopie van de kennisgeving aan werkgever ter beschikking te stellen.

3.3 Feestdagen

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

- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Koninginnedag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag

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

- 3.4 Voorts heeft de werknemer recht op kort verzuim indien dit niet buiten de dagelijkse werktijd kan plaatsvinden: over de benodigde tijd, doch ten hoogste 2 uur bij uitoefening van de kiesbevoegdheid, bezoek aan huisarts, specialist, tandarts, etc. met een maximum van 16 uur op jaarbasis bij een fulltime dienstverband (40 uur per week). Wanneer bijvoorbeeld één van de gebeurtenissen, die aanleiding kunnen zijn tot kort verzuim in de vakantie, op zaterdag, op zondag of op een feestdag valt, heeft de werknemer geen recht op compensatie. Werknemer dient altijd, (op de urenverklaring) aan te geven wat de reden is van het op te nemen kort verzuim. Bij het niet nakomen van het hierboven bepaalde worden de opgenomen uren als verlof verwerkt.

Artikel 4. Ziekte, arbeidsongeschiktheid, verzekeringen en pensioen:

4.1 De ziekmelding

- a. De ziekmelding dient plaats te vinden op de eerste ziektedag vóór 9.00 uur bij de werkgever en de opdrachtgever waar werknemer gedetacheerd is. Hierbij dient de werknemer de aard en de ernst van de klacht en de geschatte duur van het verzuim op te geven. Tevens dient de werknemer aan te geven of de arbeidsongeschiktheid verband houdt met het werk en/of dat deze het gevolg is van het handelen van (een) derde(n). In het laatste geval dient werknemer zo spoedig mogelijk melding te maken van de aansprakelijke(n) die de gebeurtenis welke tot de arbeidsongeschiktheid leidde, heeft/hebben veroorzaakt en desgevraagd alle benodigde informatie met betrekking tot genoemde gebeurtenis aan werkgever te verstrekken. Werkgever zal de eerste dag van ziekte aanmerken als wachtdag, teneinde deze vervolgens in mindering te brengen op de vakantiedagen van werknemer. Gedurende een kalenderjaar kunnen maximaal twee wachtdagen in mindering worden gebracht.
- b. Indien werknemer tijdens ziekte op een adres verblijft dat een ander is dan bekend is bij werkgever, dient de werknemer dit bij de ziekmelding door te geven.
- c. Indien werknemer wegens ziekte of defect aan de bel een vertegenwoordiger van werkgever of een in opdracht van werkgever werkende controleur en/of arts niet de toegang tot zijn huis kan verschaffen, dient werknemer dit bij ziekmelding door te geven.
- d. Wanneer werknemer in het buitenland ziek wordt dient werknemer dit onmiddellijk aan werkgever te laten weten. Werknemer dient aldaar een arts te raadplegen en om een medische verklaring te vragen omtrent de aard en de duur van de ziekte. De medische verklaring dient aan werkgever te worden verstrekt. Indien een medische verklaring niet kan worden verkregen dan kan de aard en duur van de ziekte blijken uit het overleggen van nota's wegens geneeskundige behandeling. Werkgever is bevoegd om direct bij ziekmelding of na ontvangst van voormelde medische verklaring te verlangen dat de werknemer een tweede onderzoek ondergaat door een door de werkgever daartoe aangewezen arts ter plaatse. Werknemer dient zich ervan te vergewissen dat hij een verklaring van een arts/instantie verkrijgt welke door de bedrijfsverenigingen in Nederland als erkend document kan worden aangemerkt. Werknemer dient hiernaar actief navraag te doen.

- In het geval dat 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 bij een verdrag met Nederland aangewezen instantie aantoon dat hij daartoe niet in staat is.
- e. Zolang werknemer ziek is, dient werknemer tot nader order tijdens werkuren thuis te blijven om een bezoek van een controleur en/of arts mogelijk te maken.
 - f. Bij ziekte dient werknemer zo spoedig mogelijk geneeskundige hulp in te roepen. Werknemer dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling te blijven stellen en de voorschriften van de behandelende geneeskundige op te volgen.
 - g. Wanneer werknemer tijdens ziekte verhuist of wanneer er een wijziging in het verpleegadres plaatsvindt dient de werknemer dit direct aan werkgever kenbaar te maken.
 - h. Werknemer dient gehoor te geven aan een oproep te verschijnen op een spreekuur van de door werkgever aangewezen arts. Wanneer werknemer hiertoe niet in staat, is dient werknemer dit direct kenbaar te maken aan de werkgever.
 - i. Werknemer dient zich te onthouden van activiteiten die zijn genezing belemmeren. In overleg met werkgever kan afgeweken worden van deze bepaling. De weigering van werkgever om te bewilligen in zodanige afwijking mag niet onredelijk zijn.
 - j. Wanneer werknemer tijdens ziekte naar het buitenland vertrekt, dient werknemer hiervoor toestemming van werkgever te hebben.
 - k. Werknemer dient gehele of gedeeltelijk werkhervatting uiterlijk voor 9.00 uur op de dag dat werknemer weer gaat werken aan het aan het hoofd van de afdeling of diens vervang(st)er en de salarisadministratie van werkgever te melden.
 - l. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1 a., betaalt werkgever bij arbeidsongeschiktheid van werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens ziekte gedurende maximaal 104 weken salaris, doch uiterlijk zolang deze arbeidsovereenkomst voortduurt onder aftrek van de wettelijke inhoudingen, tot 70% van het laatstelijk genoten salaris aanvullen, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon, mits werknemer voldaan heeft aan de door werkgever/ verzekeringsmaatschappij en de Arbodienst gestelde voorwaarden. Arbeidsongeschiktheidsperioden die elkaar binnen 4 weken opvolgen worden samengeteld, doch uiterlijk zolang deze arbeidsovereenkomst voortduurt, een en ander conform artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
 - m. De werkgever zal zich inspannen voor het ontwikkelen van een beleid gebaseerd op het voorkomen van onnodig ziekteverzuim.
 - n. Werknemer is verplicht deel te nemen aan de geldende pensioenregeling van PD professionals.
 - o. De werknemer neemt deel aan de inkomensgarantieverzekering (basis).
- 4.2. Langdurig ziekteverzuim
- a. De werknemer die wegens ziekte arbeidsongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op reïntegratie. De werknemer heeft tevens de plicht om mee te werken aan de reïntegratie.
 - b. Alleen met gegronde redenen en argumenten kan de werknemer afzien van medewerking aan voorgestelde reïntegratieactiviteiten of passend werk.
 - c. De arbeidsongeschikte werknemer werkt actief mee aan het maken, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak voor zijn reïntegratie.
 - d. De arbeidsongeschikte werknemer werkt actief mee aan het maken van een reïntegratieverslag.
 - e. De in het kader van de reïntegratie aangeboden passende arbeid, eventueel bij een andere werkgever, moet door de werknemer worden geaccepteerd. Alleen op grond van zwaarwegende argumenten kan dit worden geweigerd.
 - f. Werkgever en werknemer zijn na dertien weken arbeidsongeschiktheid verplicht, de voortgang periodiek te evalueren. Deze evaluatie zal ongeveer om de zes weken plaatsvinden.
 - g. Om vast te stellen of werknemer de werkgever of de Arbo-dienst wel voldoen aan de reïntegratie-inspanning hebben de werknemer en de werkgever het recht aan het UWV een deskundigenoordeel te vragen.
 - h. De werknemer vraagt zelf de WIA-beoordeling aan bij het UWV en overlegt het reïntegratieverslag.
 - i. Werkgever en werknemer kunnen een gezamenlijke aanvraag indienen om de WIA-beoordeling enige maanden tot maximaal een jaar uit te stellen.
 - j. Indien de werkgever zich niet adequaat heeft ingespannen om het herstel en de werkhervatting van zijn werknemer mogelijk te maken, dan kan het UWV de loon doorbetalingsverplichting verlengen. Indien een dergelijke situatie zich voordoet behoudt werknemer voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale

verzekering, het recht op 70 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

4.3 Sancties

- a. De werkgever kan een sanctie opleggen indien de werknemer zijn verplichtingen als weergegeven in artikel 4.1 en 4.2 en overige in de wet vastgelegde geldende bepalingen omtrent reïntegratie, niet nakomt.
- b. De sanctie voor het niet nakomen van de verplichtingen uit hoofde van artikel 4 kan bestaan uit een waarschuwing en/of het geheel of gedeeltelijk weigeren van de loondoorbetaling. De sanctie voor het niet nakomen van de verplichtingen voortvloeiende uit artikel 4 en/of de wettelijke bepalingen betreffende reïntegratie, kan bestaan uit een waarschuwing en/of het geheel of gedeeltelijk weigeren van de loondoorbetaling en/of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de sanctie schriftelijk aan de werknemer mede te delen.
- c. Bij te late ziekmeldingen is de werkgever gerechtigd twee dagen na ziekmelding geen loon te betalen alsmede het aan de werknemer te betalen loon over ziekte dagen voor ziekmelding te bespreken tot het voor hem geldende wettelijke minimumloon, tenzij de werknemer aantoont dat hij buiten staat was zich eerder ziek te melden dan hij heeft gedaan. Wanneer de werkgever dan wel de in opdracht van de werkgever optredende arts van oordeel is dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid vindt er geen loondoorbetalingsverplichting plaats, tenzij de werknemer bewijst dat er wel sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- d. Voor de tijd, gedurende welke de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door hem aangewezen deskundige gegeven schriftelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, heeft de arbeidsongeschikte werknemer geen recht op loondoorbetaling/ziektegeld.
- e. Voor de tijd, gedurende welke de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak, heeft de arbeidsongeschikte werknemer geen recht op genoemde loondoorbetaling/ziektegeld.
- f. Wanneer de werknemer in strijd handelt met de voorschriften als bepaald in artikel 4 is de werkgever gerechtigd over de eerste twee dagen na ziekmelding geen loon aan de werknemer te betalen en voorts het aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van diens ziekte te betalen loon te beperken tot het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Artikel 5. Standplaats:

- a. De overeengekomen werkzaamheden zullen gewoonlijk bij opdrachtgevers van de werkgever worden verricht.
- b. De werkgever behoudt zich het recht voor de werknemer over te plaatsen naar een andere vestigingslocatie van de opdrachtgever.
- c. De werkgever behoudt zich het recht voor de werknemer over te plaatsen naar een andere opdrachtgever binnen een andere kantoorlocatie van "PD professionals B.V."
- d. De werkgever verstuurd bij iedere nieuwe opdracht een plaatsingsbevestiging, met hierin de projectgegevens opgenomen. Deze plaatsingsbevestiging is onlosmakelijk verbonden met de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6. Reiskostenvergoeding:

6.1

- a. Aan de werknemer kan een vergoeding worden verleend voor de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hierna volgende;
- b. De kosten gemaakt voor reizen in het kader van de uitoefening van zijn functie, zijnde woon-werkverkeer, kunnen, aan werknemer worden vergoed conform de onderstaande staffel, voor zover werknemer zijn eigen auto c.q. motorfiets hiertoe gebruikt. De berekening zijnde woon-werkverkeer wordt berekend conform de snelste route volgens de routeplanner van de ANWB. Indien medewerker de beschikking heeft over een lease auto komt de reiskosten regeling te vervallen.

Afstand woon-werkverkeer retour per gewerkte dag	Reiskosten per gewerkte dag
0 km t/m 10 km	geen vergoeding
11 km t/m 20 km	€ 2,00
21 km t/m 40 km	€ 3,50
41 km t/m 60 km	€ 5,10
61 km t/m 80 km	€ 6,70
81 km t/m 100 km	€ 8,30
101 km t/m 120 km	€ 10,00
121 km - onbeperkt	€ 11,55

- c. De uitbetaling van de in dit artikel genoemde vergoeding wordt aan werknemer bij de uitbetaling van het salaris door werkgever verricht. De vergoeding, indien van toepassing, is inclusief een WA/Casco verzekering voor privé auto c.q. motorfiets en gemaakte parkeerkosten, tolheffingen e.d.
- 6.2 Indien voor het woon-werkverkeer niet met eigen vervoer wordt gereisd maar gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer, dan worden de werkelijke kosten door werkgever vergoed op basis van tweede klasse onder overlegging van de originele plaatsbewijzen. De uitbetaling van de in dit artikellid genoemde vergoedingen worden op declaratiebasis, onder vermelding van de zakelijke reden(en), aan werknemer bij de maandelijkse uitbetaling van het salaris door werkgever verricht.
- 6.3 Eventuele kosten voor het reizen in het kader van de uitoefening van de functie, niet zijnde woon-werkverkeer, kunnen na goedkeuring van werkgever c.q. opdrachtgever vergoed worden. Ingeval werknemer per openbaar vervoer reist dan zal hij, na overlegging van de originele vervoersbewijzen, een reiskostenvergoeding krijgen op basis van het openbaar vervoer tweede klas. Indien werknemer van eigen vervoer (auto c.q. motorfiets) gebruik maakt, dan zal hij een nader overeen te komen vergoeding per afgelegde kilometer ontvangen van maximaal het door de fiscus als onbelast toegestane bedrag. Indien deze zakelijke kilometervergoeding niet in overeenstemming is met de fiscale wetgeving, dan zal deze vergoeding dienovereenkomstig worden aangepast danwel komen te vervallen.
- 6.4 Bij vakantie, verlof en ziekte zal werkgever de reeds door haar aan werknemer betaalde reiskostenvergoeding betreffende woon-werkverkeer op basis van de arbeidsovereenkomst overeengekomen reiskostenvergoeding, pro rata verrekenen.

Artikel 7. Studiekostenvergoeding:

- 7.1 De studiekostenvergoeding heeft betrekking op studies die, naar het inzicht van de directie, van belang worden geacht voor het vervullen van de functie waarin betrokkene werkzaam is of voor het vervullen van een andere functie waarin werknemer aangesteld dan wel bevorderd kan worden.
- 7.2 Een verzoek om tegemoetkoming in studiekosten moet vooraf schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever worden ingediend.
- 7.3 Onderscheid bij de studiekostenvergoeding wordt gemaakt tussen:
- de noodzakelijke opleiding voor het functioneren in de detacherings opdracht of in het project;
 - een opleiding die bijdraagt aan het functioneren in de onderneming en past binnen het kader van loopbaanafspraken, hetgeen betekent dat werknemer bij deze soort opleidingen werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - overige opleidingen. De werkgever heeft het recht om deze vergoedingen afhankelijk te maken van een minimum periode waarin betrokken werknemer in het bedrijf werkzaam moet blijven vanaf het moment dat deze regeling is getroffen. Deze periode kan niet langer zijn dan 3 jaar.
- 7.4 De tegemoetkoming in studiekosten geldt alleen voor studies die van belang zijn voor het vervullen van de functie waar werknemer werkzaam is of voor een andere functie waarin werknemer benoemd kan worden, dat ter beoordeling van werkgever.

- 7.5 Als vereisten voor een tegemoetkoming in studiekosten wordt gesteld, dat:
- Betrokken werknemer werkzaam is voor de werkgever.
 - De betrokken werknemer tegelijkertijd niet meer dan één studie ter hand neemt of heeft genomen, tenzij de werkgever in een bijzonder geval anders beslist.
- 7.6 Met betrekking tot de kosten voor de studie geldt dat:
- Onder studiekosten worden verstaan.
 - Cursus, les- en schoolgelden.
 - Inschrijfgeld voor deelneming aan examens of tentamens.
 - Kosten voor de aanschaf van voorgeschreven cursusmateriaal.
 - Het op kosten van werkgever aangeschafte cursusmateriaal, na afloop van de cursus, op diens verzoek, bij werkgever ingeleverd dient te worden.
 - De gemaakte reiskosten of niet gederfde contracturen ten behoeve van de door werknemer gevolgde studie, niet worden vergoed, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 7.7 Vergoeding van de studiekosten:
- In overleg tussen werkgever en werknemer is voor de aanvang van de studie schriftelijke overeengekomen dat de in artikel 7 genoemde studiekosten voor vergoeding in aanmerking komen. De hoogte van de tegemoetkoming studiekosten bedraagt maximaal 75%.
 - De betaling van de onder lid a genoemde bedragen geschiedt door werkgever rechtstreeks aan het opleidingsinstituut, of rechtstreeks aan de werknemer middels een getekend declaratieformulier.
- 7.8 De werknemer verplicht zich
- Een kopie van het behaalde diploma c.q. certificaat aan werkgever te verstrekken.
 - De werkgever is bevoegd om ter zake van de voortgang en resultaten van de studie inlichtingen bij opleidingsinstituut in te winnen.
- 7.9 De betrokken werknemer is gehouden om in onderstaande gevallen 100% van de studiekosten aan werkgever terug te betalen c.q. vergoeden:
- Indien werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen zoals in artikel 7 vermeld.
 - Indien werknemer het dienstverband met werkgever beëindigd binnen de in artikel 7 genoemde voorwaarden.
 - Indien werknemer ontslag wordt aangezegd of door schorsing – en of non-actief stelling.
- 7.10 Indien werknemer na het beëindigen van de studie niet meer werkzaam zal zijn voor werkgever, om welke reden dan ook, is werknemer gehouden een deel van de studiekosten terug te betalen. Het terug te betalen deel wordt pro rato vastgesteld (vertrek voor 13 maanden na aanvang van het dienstverband 100%, tussen 13 en 24 maanden 66,67%, tussen 24 en 36 maanden 33,34% en na 36 maanden is het gehele bedrag afgeschreven).
- 7.11 Werknemer geeft hierbij, reeds op voorhand, toestemming om eventuele vorderingen van werkgever op werknemer, die voortkomen uit deze overeenkomst, te verrekenen met het salaris, vakantiegeld en eventuele andere tegoeden bij werkgever.
- 7.12 Van de hierboven genoemde bepalingen kan door werkgever, in overleg met de werknemer, worden afgeweken. Dergelijke afwijkingen scheppen echter geen verworven recht ten aanzien van eventuele toekomstige studies.
- 7.13 Indien werkgever akkoord gaat met de studieaanvraag zullen de afspraken schriftelijk worden vastgesteld tussen werkgever en werknemer in een studieovereenkomst.

Artikel 8. Schorsing:

- De werkgever kan de werknemer in de uitoefening van zijn functie schorsen op grond van gedragingen van de werknemer die van zo ernstige aard zijn dat van de werkgever niet langer verlangd kan worden de werknemer zijn functie nog langer te laten uitoefenen. In ieder geval zal geschorst kunnen worden als het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is, als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.
- De schorsing wordt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen twee werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

- c. Het salaris, bedoeld in artikel 2 van deze voorwaarden, zal gedurende de schorsing worden doorbetaald. Ingeval deze periode langer duurt dan 5 werkdagen, zullen kostenvergoedingen en eventuele andere voorzieningen met ingang van de eerste dag van schorsing worden stopgezet.
- d. Het is werknemer tijdens de periode van schorsing niet toegestaan op te treden namens de werkgever alsmede is het werknemer niet toegestaan mededeling over de schorsing te doen aan derden, onverlet de overige instructies, welke door de werkgever in deze worden verstrekt.
- e. De schorsing geldt gedurende een termijn van maximaal vier weken en kan ten hoogste éénmaal worden verlengd.

Artikel 9. Geheimhoudingsverklaring:

- a. De werknemer erkent, dat aan hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden het bedrijf van de werkgever en de cliënten van de werkgever betreffende, of daarmee verband houdende.
- b. Het is aan de werknemer verboden om hetzij tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij erna op enigerlei wijze, direct of indirect in welke vorm ook, mededelingen te doen van of aangaande het bedrijf van de werkgever alsmede van of aangaande de cliënten van de werkgever.

Artikel 10. Nevenwerkzaamheden:

De werknemer onthoudt zich van het verrichten van werkzaamheden voor derden gelijk aan of vergelijkbaar met de voor de werkgever te verrichten werkzaamheden, van het doen van zaken voor eigen rekening gelijk aan of vergelijkbaar met de zaken van de werkgever, alsmede van elke directe of indirecte betrokkenheid of financiële interesse bij dergelijke werkzaamheden of zaken, een en ander behoudens de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Het niet naleven van deze bepaling zal voor de werkgever tevens een reden opleveren voor het ontslag van de werknemer, al dan niet op staande voet.

Artikel 11. Relatiebeding:

- a. Het is werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om gedurende de lopende opdracht de dienstbetrekking te beëindigen, hetzij zelfstandig, hetzij door tussenkomst van een derde al dan niet middels een dienstverband, diensten te verlenen zoals hij/zij dat in zijn/haar huidige functie heeft gedaan, aan relaties van werkgever.
- b. Het is werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om gedurende een jaar na beëindiging van de dienstbetrekking hetzij zelfstandig, hetzij door tussenkomst van een derde al dan niet middels een dienstverband, diensten te verlenen zoals hij/zij dat in zijn/haar huidige functie heeft gedaan, aan relaties van werkgever. Tevens is het werknemer verboden relaties van werkgever op enigerlei wijze te benaderen. Onder relaties van werkgever wordt verstaan: natuurlijke personen of rechtspersonen waar werknemer werkzaamheden heeft verricht via werkgever.
- c. Onverminderd het vorenstaande wordt de schade die de werkgever lijdt ten gevolge van het "meegaan" van cliënten of gewezen cliënten van werkgever met de werknemer binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband tenminste gesteld op één maal het bedrag dat werkgever gedurende de laatste drie jaar gemiddeld aan bedoelde cliënten voor verrichte diensten in rekening heeft gebracht.

Artikel 12. Boete:

Op overtreding van de verboden, zoals bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16 verbeurt de werknemer jegens de werkgever, zonder dat hiertoe enige voorafgaande kennisgeving of ingebrekestelling vereist is, in afwijking van het bepaalde artikel 7:630 lid 3 BW een aan werkgever toekomende, onmiddellijk opeisbare en niet voor rechterlijke matiging vatbare boete ten bedrage van respectievelijk € 2.500,- per overtreding van genoemde artikelen alsmede een boete van € 1.000,- per dag dat de overtreding voortduurt. Niettemin staat het de werkgever vrij af te zien van aanspraken op bovenstaande boete en de werknemer gehouden te achten tot volledige schadevergoeding ter zake van enige overtreding.