

Eye Care Foundation

Arbeidsvoorwaardenreglement 2016

## INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE .....	2
1. ALGEMENE BEPALINGEN .....	4
Artikel 01 Definities .....	4
Artikel 02 Werkings sfeer .....	4
Artikel 03 Deeltijd .....	4
Artikel 04 Verplichtingen werkgever/werknemer .....	4
Artikel 05 Geheimhouding .....	4
Artikel 06 Melding afwezigheid .....	5
Artikel 07 Nevenwerkzaamheden .....	5
Artikel 08 Sancties .....	5
2. INDIENSTREDING .....	5
Artikel 09 Arbeidsovereenkomst .....	5
Artikel 10 Proeftijd .....	6
Artikel 11 Fitverklaring en medische keuring .....	6
3. ARBEIDSDUUR .....	6
Artikel 12 Arbeidsduur en arbeidstijden .....	6
Artikel 13 Overwerk .....	6
4. SALARIS .....	7
Artikel 14 Algemeen .....	7
Artikel 15 Vakantietoeslag en 13 <sup>e</sup> maand .....	7
Artikel 16 Periodieken en beoordeling .....	7
Artikel 17 Herdefiniëring/herwaardering functie .....	7
Artikel 18 Waarneming .....	7
5. VAKANTIE EN VERLOF .....	8
Artikel 20 Vakantie .....	8
Artikel 21 Feestdagen .....	8
Artikel 22 Bijzonder betaald verlof .....	8
Artikel 23 Calamiteitenverlof .....	9
Artikel 24 Kortdurend zorgverlof .....	9
Artikel 25 Zwangerschaps- en bevallingsverlof .....	9
Artikel 26 Kraamverlof voor partner .....	9
Artikel 27 Ouderschapsverlof .....	9
6. VERGOEDINGEN .....	9
Artikel 28 Vergoedingen dienstreis buitenland .....	9
Artikel 29 Vergoedingen dienstreis binnen Nederland .....	10
Artikel 30 Vergoeding woon-werkverkeer .....	10
Artikel 31 Studie .....	10
Artikel 32 Kinderopvang .....	10
7. VERZEKERINGEN .....	10
Artikel 33 Pensioenverzekering .....	10
Artikel 34 Ziektekostenverzekering .....	10
Artikel 35 Verzekeringspakket voor werknemers op dienstreis naar een projectland .....	10
Artikel 36 Verzekeringspakket Nederland .....	10
Artikel 37 Informatie over verzekeringen .....	10
8. ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	11
Artikel 38 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid .....	11
9. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	11
Artikel 39 Einde arbeidsovereenkomst .....	11
10. SLOTBEPALINGEN .....	12
Artikel 40 Hardheidsclausule .....	12
Artikel 41 Wijziging reglement .....	12
Artikel 42 Inwerkingtreding .....	12



## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 01 Definities

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1) <i>Arbeidsovereenkomst</i> | Een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.  |
| 2) <i>Bruto-jaarsalaris</i>   | 12 x het bruto maandsalaris exclusief vakantietoeslag  |
| 3) <i>Dienstreis</i>          | Verblijf van een werknemer in Nederland of buitenland inclusief de reis.   |
| 4) <i>Kantoormedewerker</i>   | Werknemer die zijn werkzaamheden verricht op het kantoor in Nederland.   |
| 5) <i>Partner</i>             | Echtgenoot/echtgenote, geregistreerd partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft of degene met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert zoals bedoeld in artikel 1:3 van de Wet Arbeid en Zorg.                     |
| 6) <i>Periodiek</i>           | Een verhoging van het salaris met 1 trede in de salarisschaal waarin de functie is vastgesteld, die afhankelijk van het functioneren op een vast moment in het jaar wordt toegekend zolang het einde van de salarisschaal nog niet is bereikt. |
| 7) <i>Per diem</i>            | Kalenderdagvergoeding ter beschikking gesteld aan werknemers op dienstreis in het buitenland.  |
| 8) <i>Studie</i>              | Opleiding, vorming, training, studiereis, seminar of congres.  |
| 9) <i>Werkgever</i>           | Stichting Eye Care Foundation.   |
| 10) <i>Werknemer</i>          | Degene die als werknemer <sup>1</sup> in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.  |

### Artikel 02 Werkingssfeer

Dit arbeidsvoorwaardenreglement geldt voor kantoormedewerkers in Nederland.

### Artikel 03 Deeltijd

Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden een pro rata berekening, tenzij anders vermeld.

### Artikel 04 Verplichtingen werkgever/werknemer

- 1) Werkgever verplicht zich dit reglement naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te leven.
- 2) Werknemer verplicht zich de werkzaamheden naar beste kunnen te verrichten.

### Artikel 05 Geheimhouding

Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal werknemer geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop werknemer met deze informatie bekend is geworden.

---

<sup>1</sup> In dit arbeidsvoorwaardenreglement gelden alle begrippen die betrekking hebben op personen die in de mannelijke vorm zijn gesteld, ook voor vrouwen.

### **Artikel 06 Melding afwezigheid**

- 1) Indien werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit door te geven aan de daartoe aangewezen persoon. Dit moet hij doen in de ochtend van de eerste verzuimdag, zo vroeg mogelijk maar in ieder geval vóór 9.30 uur. Zo mogelijk geeft hij aan wanneer hij denkt weer te kunnen beginnen met werken. Als het verpleegadres afwijkt van het woonadres dan moet hij dit ook doorgeven.
- 2) Indien de werknemer het werk weer geheel hervat, dient hij zich vóór 9.30 uur op de eerste werkdag hersteld te melden.

### **Artikel 07 Nevenwerkzaamheden**

- 1) Werknemer dient vooraf toestemming te vragen aan werkgever voor het verrichten van betaalde en/of onbetaalde nevenwerkzaamheden waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat deze in strijd zijn met het belang van werkgever.
- 2) Voor het verrichten van de volgende nevenwerkzaamheden zal geen toestemming worden verleend:
  - a) nevenwerkzaamheden die in strijd zijn met de doelstellingen;
  - b) nevenwerkzaamheden waarbij belangenverstrengeling ontstaat of kan ontstaan;
  - c) nevenwerkzaamheden waardoor de werknemer zijn werk bij werkgever niet meer naar beste vermogen kan verrichten;
  - d) betaalde nevenwerkzaamheden die door werknemer ten behoeve van werkgever worden verricht, buiten het kader van zijn dienstbetrekking met werkgever.
- 3) Werkgever kan in uitzonderlijke omstandigheden op basis van een schriftelijk gemotiveerd verzoek, afwijken van hetgeen omschreven in lid 2, aanhef d.

### **Artikel 08 Sancties**

- 1) Werkgever kan werknemer in voorkomende gevallen de volgende sancties opleggen:
  - a) mondelinge waarschuwing;
  - b) schriftelijke waarschuwing;
  - c) schorsing onder doorbetaling van loon;
  - d) ontslag.
- 2) De werknemer wordt redelijkerwijs in staat gesteld zijn visie naar voren te brengen alvorens de sanctie wordt opgelegd.
- 3) Het besluit tot het opleggen van een sanctie wordt genomen door de directeur.
- 4) In geval het de directeur betreft wordt het besluit tot het opleggen van een sanctie genomen door het bestuur.

## **2. INDIENSTREDING**

### **Artikel 09 Arbeidsovereenkomst**

- 1) De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- 2) De arbeidsovereenkomst vermeldt, naast hetgeen in artikel 7:655 BW staat vermeld, de volgende gegevens:
  - a) de proeftijd;
  - b) de wijze waarop de werktijden geregeld zijn;
  - c) de op dat moment bekende en toegestane nevenfuncties als bedoeld in artikel 7;
  - d) de eventuele verplichting tot scholing;
  - e) eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen, die van toepassing zijn.
- 3) Werknemer ontvangt een exemplaar van de ondertekende arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende bijlagen, te weten:
  - a) de standaard functiebeschrijving;
  - b) het reglement arbeidsvoorwaarden met de bijlagen.

- 4) Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst verklaart werknemer kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met de inhoud van de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende documenten zoals genoemd in lid 3.
- 5) Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

### **Artikel 10 Proeftijd**

- 1) Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd die korter duurt dan twee jaar, dan wel waarvan de einddatum niet op een kalenderdatum is bepaald, geldt een wederzijdse proeftijd van een maand.
- 2) Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
- 3) In geval van een opvolgende arbeidsovereenkomst is een nieuwe proeftijd alleen van toepassing indien duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden worden gevegd, waarover de voorgaande arbeidsovereenkomst geen of onvoldoende inzicht heeft gegeven.

### **Artikel 11 Fitverklaring en medische keuring**

- 1) Werknemer verklaart door ondertekening van de arbeidsovereenkomst dat hij fysiek en psychisch in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten.
- 2) Verzwijgen van fysieke en/of psychische beperkingen die ten tijde van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst reeds bij werknemer bekend waren kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer wist of had kunnen weten dat deze fysieke en/of psychische beperkingen belemmerend zouden kunnen werken op het uitoefenen van de werkzaamheden.
- 3) Aan functies waarbij werkzaamheden in projectlanden worden verricht kunnen bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld. (Toekomstige) werknemers zijn daarom gehouden mee te werken aan een medische keuring indien werkgever dit verzoekt.

## **3. ARBEIDSDUUR**

### **Artikel 12 Arbeidsduur en arbeidstijden**

- 1) De normale arbeidsduur bedraagt 36 uur per week op basis van een full time dienstverband.
- 2) De werktijden voor kantoor liggen tussen 8.00 uur en 18.00 uur. Binnen deze tijdspanne stelt de leidinggevende met werknemer de werktijden vast.
- 3) Een volledige werkdag bedraagt gemiddeld 7,2 betaalde uren en 30 onbetaalde minuten pauze.

### **Artikel 13 Overwerk**

- 1) Indien dit in het belang van werkgever noodzakelijk is kan werkgever van werknemer verlangen dat hij in Nederland werkzaamheden verricht buiten zijn normale werktijden. Werkgever zal daarbij zoveel mogelijk rekening houden met de belangen van werknemer en zo mogelijk overwerk van tevoren aankondigen.
- 2) Overuren voor werknemers tot en met schaal 11 worden gecompenseerd in tijd. Het aantal compensatie-uren is nooit meer dan het aantal overuren.
- 3) Overuren in de zin van lid 2 dienen in het jaar dat ze zijn gemaakt te worden gecompenseerd. Indien compensatie in tijd gedurende het jaar niet mogelijk is, dan worden de overuren aan het einde van het jaar uitbetaald tegen het normale salaris.
- 4) Werknemers vanaf schaal 12, komen niet in aanmerking voor overwerkvergoeding, tenzij sprake is van een parttimerfunctie. Indien sprake is van een parttimerfunctie worden in overleg met de werkgever hierover nadere afspraken gemaakt.
- 5) Voor overuren tijdens dienstreizen naar projectlanden gelden afwijkende regels, die uitgewerkt zijn in de "Regeling Buitenlandse Dienstreizen".

## **4. SALARIS**

### **Artikel 14 Algemeen**

- 1) De functie van werknemer is op basis van een erkende functiewaarderingssystematiek ingedeeld in een functiegroep.
- 2) Inschaling van de functiegroepen vindt plaats volgens de BBRA-schaal.
- 3) Jaarlijks wordt het salaris aangepast volgens de BBRA-schaal.

### **Artikel 15 Vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand**

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto-jaarsalaris. De vakantietoeslag wordt berekend over het bruto-jaarsalaris over de periode 1 juni t/m 31 mei en wordt éénmaal per jaar achteraf tezamen met het salaris over de maand mei uitbetaald.

De 13<sup>e</sup> maand bedraagt maximaal een maandsalaris en wordt toegekend bij een goede tot uitstekende individuele, dan wel teamprestatie, dit ter beoordeling van de werkgever. De 13<sup>e</sup> maand wordt éénmaal per jaar achteraf tezamen met het salaris over de maand december uitbetaald.

### **Artikel 16 Periodieken en beoordeling**

Aan werknemer wordt 1 keer per jaar een verhoging van 1 periodiek toegekend binnen de voor werknemer geldende salarisschaal, indien het functioneren daartoe aanleiding geeft.

De periodieken systematiek is uitsluitend gebaseerd op het functioneren van de werknemers en is gekoppeld aan een adequate en weloverwogen beoordelingssystematiek.

- 1) Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 september geldt dat de in lid 1 bedoelde periodieke verhoging ingaat op de eerste dag van de maand januari van het eerste daaropvolgende jaar.
- 2) Voor de werknemer die in dienst is getreden na 1 september geldt dat de periodieke verhoging ingaat op de eerste dag van de maand januari van het tweede daaropvolgende jaar.
- 3) Bij langdurige ziekte van werknemer komt werknemer niet in aanmerking voor een periodieke verhoging. Van langdurige ziekte is sprake bij een verzuim van zes maanden of meer.
- 4) Het staat de werkgever vrij om positieve beloningsaccenten toe te kennen in verband met het functioneren van de werknemer.

### **Artikel 17 Herdefiniëring/herwaardering functie**

- 1) Indien de door werknemer uitgeoefende werkzaamheden door toedoen van werkgever sterk zijn gaan afwijken van de oorspronkelijk overeengekomen functie-inhoud, wordt de functie opnieuw gedefinieerd.
- 2) De werknemer die het niet eens is met het genomen besluit tot herwaardering/herdefiniëring van de functie, kan tegen het besluit bezwaar maken bij het bestuur van de stichting.
- 3) De werknemer kan ook zelf een verzoek tot herwaardering indienen.
- 4) De werknemer kan een verzoek tot herdefiniëring en/of herwaardering niet eerder indienen dan één jaar na de laatste herwaardering.
- 5) Indien een functie hergewaardeerd is in een hogere salarisschaal, gaat het nieuwe salaris (zo nodig met terugwerkende kracht) in per de eerste van de maand volgende op indiening van het verzoek.

### **Artikel 18 Waarneming**

- 1) Aan werknemer die een hoger gesalarieerde functie voor 50% of meer, anders dan wegens vakantieverlof, waarneemt met dezelfde verantwoordelijkheden en bevoegdheden van diegene die vervangen wordt, wordt na zestig kalenderdagen met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving het hem krachtens de toepasselijke schaal toekomstige salaris toegekend in de vorm van een tijdelijke toelage. Werknemer ontvangt de toelage tot en met de laatste dag van waarneming.

- 2) De pensioengrondslag blijft tijdens de periode van waarneming ongewijzigd.
- 3) De opdracht tot waarneming wordt schriftelijk verstrekt door werkgever.

## **5. VAKANTIE EN VERLOF**

### **Artikel 20 Vakantie**

- 1) De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op het navolgende aantal uren (vakantie)verlof met behoud van salaris:

Leeftijd	Aantal uren
t/m 29 jaar	180 uren
30 tot en met 39 jaar	187,2 uren
40 tot en met 44 jaar	194,4 uren
45 tot en met 49 jaar	201,6 uren
50 tot en met 54 jaar	208,8 uren
55 tot en met 59 jaar	216 uren
60 jaar en ouder	223,2
- 2) De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is of geen volledig dienstverband heeft, maakt naar evenredigheid aanspraak op uren (vakantie)verlof.
- 3) De tijdstippen van aanvang en einde van een vakantie dienen door de werknemer tijdig in overleg met de werkgever te worden bepaald. De werkgever zal de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid stellen om 15 aaneengesloten werkdagen vakantie op te nemen.
- 4) De werknemer kan maximaal 1,5 keer het aantal uren van zijn ultimo het boekjaar geldende te werken uren per week meenemen naar het volgende jaar.
- 5) De op enig moment geldende wettelijke bepalingen met betrekking tot het toekennen en op nemen van vakantie zijn van toepassing.

### **Artikel 21 Feestdagen**

Werknemers hebben recht op verlof met behoud van salaris op de volgende dagen, voorzover deze niet in het weekend vallen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, Koningsdag, 5 mei (ieder lustrumjaar vanaf 2000), 1e en 2e kerstdag.

### **Artikel 22 Bijzonder betaald verlof**

Werknemer heeft op zijn verzoek recht op bijzonder betaald verlof met behoud van salaris:

- 1) huwelijk en het aangaan van geregistreerd partnerschap van werknemer: 2 dagen;
- 2) huwelijk en het aangaan van geregistreerd partnerschap van een familielid in de 1<sup>e</sup> graad: 1 dag;
- 3) overlijden van een familielid in de 1<sup>e</sup> graad: 2 dagen
- 4) overlijden van een familielid in de 2<sup>e</sup> graad: 1 dag
- 5) verhuizing: eenmaal per kalenderjaar: 1 dag.



### **Artikel 23 Calamiteitenverlof**

- 1) In geval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden kan werknemer in overleg met werkgever voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, verlof opnemen met behoud van salaris. Het gaat hierbij om situaties waarbij maatregelen moeten worden getroffen die geen uitstel vergen.
- 2) Dit artikel is gebaseerd op de wettelijke regeling(en) dienaangaande en zal aangepast worden indien de wettelijke regeling verandert.

### **Artikel 24 Kortdurend zorgverlof**

- 1) Werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor de noodzakelijke verzorging, in verband met ziekte van zijn partner, kind of (schoon)ouder. Ieder jaar kan dit verlof worden opgenomen voor ten hoogste twee maal de overeengekomen arbeidsduur per week.
- 2) Werknemer meldt vooraf aan werkgever wanneer hij het verlof opneemt, met opgave van redenen.
- 3) Dit artikel is gebaseerd op de wettelijke regeling(en) dienaangaande en zal aangepast worden indien de wettelijke regeling verandert.

### **Artikel 25 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

- 1) De vrouwelijke werknemer heeft recht op 16 weken betaald zwangerschaps- en bevalling verlof met behoud van salaris.
- 2) Het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat 6 tot 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in en duurt tot minimaal 10 weken na de bevallingsdatum.
- 3) Dit artikel is gebaseerd op de op enig moment geldende wettelijke regeling(en) dienaangaande en zal aangepast worden indien de wettelijke regeling verandert.

### **Artikel 26 Kraamverlof voor partner**

- 1) Als de partner van een werknemer gaat bevallen heeft hij recht op kort verlof om bij de bevalling te zijn. Ook heeft hij recht op kort verlof voor de tijd die nodig is om geboorteaangifte te kunnen doen bij de Burgerlijke Stand.
- 2) Na de bevalling heeft de werknemer recht op twee werkdagen kraamverlof. Deze twee verlofdagen moet hij binnen vier weken na de bevalling opnemen.
- 3) Dit artikel is gebaseerd op de op enig moment geldende wettelijke regeling(en) dienaangaande en zal aangepast worden indien de wettelijke regeling verandert.

### **Artikel 27 Ouderschapsverlof**

- 1) Werknemer die gedurende 1 jaar of langer werkzaam is voor werkgever heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof gedurende de eerste 7 levensjaren van het (eigen, adoptie- of pleeg) kind.
- 2) Werknemer heeft per kind recht op verlof gedurende maximaal 26 maal het aantal arbeidsuren per week.
- 3) Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, bedraagt het aantal verlofuren per week maximaal de helft van de arbeidsduur per week.
- 4) Dit artikel is gebaseerd op de op enig moment geldende wettelijke regeling(en) dienaangaande en zal aangepast worden indien de wettelijke regeling verandert.

## **6. VERGOEDINGEN**

### **Artikel 28 Vergoedingen dienstreis buitenland**

Werkgever vergoedt de volgende in redelijkheid gemaakte kosten voor een werknemer die op dienstreis gaat naar een projectland:

- 1) de reiskosten vanaf huis of kantoor naar projectland en vice versa op basis van economy class;
- 2) visum en daarvoor benodigde zaken zoals pasfoto's;
- 3) door werkgever noodzakelijk geachte vaccinaties;

- 4) voor logies, maaltijden e.d. geldt een in de "Regeling Buitenlandse Dienstreizen" uitgewerkte per diem systematiek op basis van de "Tarieflijst logies- en overige kosten buitenlandse dienstreizen" van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

### **Artikel 29 Vergoedingen dienstreis binnen Nederland**

Werkgever vergoedt de volgende in redelijkheid gemaakte kosten voor een werknemer die op dienstreis gaat binnen Nederland gebaseerd op de maximaal fiscaal onbelaste kilometervergoeding berekend naar de kortste afstand.

### **Artikel 30 Vergoeding woon-werkverkeer**

Werknemer komt in aanmerking voor vergoeding van reiskosten van woon-werkverkeer, gebaseerd op de maximaal fiscaal onbelaste kilometervergoeding berekend naar de kortste afstand.

### **Artikel 31 Studie**

De wijze waarop en de gevallen waarin werkgever aan werknemer faciliteiten voor opleiding en studie ter beschikking stelt zijn geregeld in de "Regeling Studie".

### **Artikel 32 Kinderopvang**

Werkgever vergoedt de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 1 jaar of langer de kosten kinderopvang waartoe de werkgever op grond van de wettelijke regeling verplicht is.

## **7. VERZEKERINGEN**

### **Artikel 33 Pensioenverzekering**

- 1) Werknemer wordt opgenomen in de door de werkgever afgesloten pensioenregeling overeenkomstig het bepaalde in de pensioenregeling.
- 2) De eigen bijdrage van de werknemer wordt uitgewerkt in de pensioenregeling.

### **Artikel 34 Ziektekostenverzekering**

De werkgever draagt voor alle werknemers die verplicht verzekerd zijn op grond van de Zorgverzekeringswet, een inkomensafhankelijke premie af en houdt deze in op het salaris. Werkgever vergoedt deze premie volledig.

### **Artikel 35 Verzekeringspakket voor werknemers op dienstreis naar een projectland**

- 1) Werkgever sluit voor werknemer op dienstreis naar een projectland verzekeringen af voor ziektekosten, ongevallen, bagage, persoonlijke aansprakelijkheid, beroepsaansprakelijkheid, overlijden en arbeidsongeschiktheid.
- 2) Werkgever betaalt de volledige premie.

### **Artikel 36 Verzekeringspakket Nederland**

- 1) Werkgever sluit de volgende collectieve verzekeringen af:
  - a) Aansprakelijkheidsverzekering
  - b) Inzittendenverzekering
  - c) Ongevallenverzekering
- 2) Werkgever betaalt de volledige premie.

### **Artikel 37 Informatie over verzekeringen**

Werkgever verplicht zich werknemer te informeren met betrekking tot het verzekeringspakket en de verzekeringspolissen.

## **8. ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 38 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

- 1) De werknemer die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt en voor de duur van de arbeidsongeschiktheid tot en met maximaal 52 weken na de eerste ziekte dag recht op 100% doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris.
- 2) De werknemer die 52 weken na de eerste ziekte dag nog steeds wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is werkzaamheden te verrichten heeft voor de duur van deze arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, tot en met maximaal 52 weken vanaf het ingaan van het tweede ziektejaar recht op 70% van zijn laatstgenoten salaris.
- 3) Bij langdurige arbeidsongeschiktheid bouwt werknemer alleen vakantierechten op over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
- 4) Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door derden, zal werkgever een procedure in gang zetten om de schade bij deze persoon of instantie te verhalen. Werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.

## **9. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 39 Einde arbeidsovereenkomst**

- 1) Het dienstverband kan eenzijdig onmiddellijk worden beëindigd ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens de proeftijd (artikel 7:676 BW).
- 2) De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, indien de in de arbeidsovereenkomst genoemde bepaalde periode of tijdsduur is verstreken.
- 3) De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op de datum waarop volgens de toepasselijke pensioenregeling het recht op pensioen ontstaat, en in ieder geval bij het bereiken van de leeftijd waarop de AOW-uitkering voor de werknemer ingaat.
- 4) De arbeidsovereenkomst eindigt bij overlijden van werknemer.
- 5) Zowel werkgever als werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De opzegging kan alleen ingaan op de eerste dag van de maand.
- 6) De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand.
- 7) De opzegtermijn bedraagt voor werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a) korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
  - b) 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden
  - c) 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden
  - d) 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
  - e) In de individuele arbeidsovereenkomst kan van het bepaalde in lid 6 en 7 worden afgeweken.
- 8) Bij het einde van het dienstverband is werknemer verplicht alle eigendommen van werkgever in te leveren.

## **10. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 40 Hardheidsclausule**

- 1) In gevallen waarin door de regelingen in deze AVR en de bijlagen niet is voorzien, kan de werkgever in overleg met de werknemer op billijke wijze een regeling treffen.
- 2) Indien een strikte toepassing van de in dit reglement opgenomen arbeidsvoorwaarden in een individueel geval tot een situatie leidt waarin werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan werkgever besluiten om voor de werknemer in positieve zin van deze arbeidsvoorwaarden afwijken.
- 3) De regelingen in deze AVR en de bijlagen zijn onderdeel van de met de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 41 Wijziging reglement**

Wijzigingen van de arbeidsovereenkomst en de bijbehorende regelingen zullen schriftelijk worden toegevoegd als onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 42 Inwerkingtreding**

- 1) Dit arbeidsvoorwaardenreglement treedt in werking op 1 juni 2014.
- 2) Het arbeidsvoorwaardenreglement geldt voor onbepaalde tijd.