

Algemene Voorwaarden Stafflease

Artikel 1

Toepasselijkheid

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen en overeenkomsten van Stafflease, hierna ook te noemen Stafflease.

Van deze Algemene Voorwaarden afwijkende bedingen en overeenkomsten zijn uitsluitend rechtsgeldig, indien en voor zover Stafflease die afwijking schriftelijk heeft bevestigd.

Artikel 2

Definities

In deze Algemene Voorwaarden en in de inleenovereenkomst gelden de volgende definities:

Werkgever: Stafflease

Medewerker: Iedere natuurlijke persoon die met werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Arbeidsovereenkomst: Het door Stafflease aangaan van een arbeidsrelatie met (nieuwe) medewerkers van de inlener onder gelijktijdige ter beschikkingstelling van de betreffende medewerkers aan de inlener.

Inlener: De organisatie waaraan Stafflease arbeidskrachten ter beschikking stelt op basis van een inleenovereenkomst en onder wiens leiding en toezicht de medewerker functioneert.

Inleenovereenkomst: De door Stafflease met een inlener aangegane overeenkomst voor het inlenen van personeel.

Artikel 3

Beëindiging van de inleenovereenkomst en/of de arbeidsrelatie met een medewerker

De inleenovereenkomst eindigt onverwijld wegens ontbinding vanaf het tijdstip dat Stafflease de ontbinding van de inleenovereenkomst inroept, omdat de inlener in verzuim is met betrekking tot de nakoming van enige verplichting voortvloeiende uit de inleenovereenkomst en de daaraan verbonden voorwaarden of in staat van faillissement is verklaard of aan inlener surséance van betaling is verleend, of er sprake is van (vermoedelijke) insolventie. Indien Stafflease van dit recht op onverwijld ontbinding en beëindiging van de inleenovereenkomst gebruik maakt, laat dit onverlet het recht van Stafflease volledige schadevergoeding inclusief alle kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand te vorderen van de inlener.

Artikel 4

Verhoging van het inlenertarief als gevolg van loon-, lasten en/of algemene kostenverhogingen

Stafflease is gerechtigd het inlenertarief te verhogen met het volledige bedrag of het evenredige bedrag, voortvloeiende uit een verhoging van de uurbeloning van de medewerker ten gevolge van wijziging van de CAO of van de daarbij geregelde lonen, of ten gevolge van een overheidsmaatregel of verbindend voorschrift, of ten gevolge van (de toepassing van) enige bepaling vervat in de inleenovereenkomst en de bijbehorende voorwaarden, of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging van het werkgeversdeel betreffende premies sociale verzekeringswetten, of van overige door de Stafflease te betalen premies en pensioenpremies (daaronder steeds begrepen verhoging van die premies op grond van verhoging van de gedekte risico's), of een verhoging van de kosten ten gevolge van wijziging in de sociale lasten en/of fiscale wetgeving of ten gevolgen van de invoering van nieuwe lasten of premies op grond van de wet, de CAO of enig verbindend voorschrift. Indien door enige oorzaak toerekenbaar aan inlener het tarief van Stafflease te laag is vastgesteld, is Stafflease gerechtigd ook achteraf met terugwerkende kracht het tarief op het juiste niveau te brengen en aan de inlener in rekening te brengen, hetgeen de inlener dientengevolge te weinig heeft betaald en is inlener gehouden het uit dien hoofde verschuldigde omgaand te voldoen. Dit laat onverlet elk recht van Stafflease eventueel andere (aanvullende) vorderingen tegen de inlener in te stellen.

Artikel 5

Betaling en gevolgen wanbetaling

- 1) De inlener is te allen tijde gehouden elke door Stafflease ingediende nota conform de afspraken in de inleenovereenkomst te voldoen.
- 2) Uitsluitend betalingen aan Stafflease zelf werken bevrijden. Betalingen aan medewerkers of het verstrekken van voorschotten aan medewerkers zijn onverbindend en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddeging of schuldvergelijking.
- 3) Indien een nota van Stafflease niet binnen 14 kalenderdagen na verzending is betaald, is de inlener vanaf dan zonder ingebrekestelling van rechtswege in verzuim en een rente verschuldigd over het openstaande bedrag van 2% per kalendermaand, een gedeelte van een maand voor een volle gerekend.
- 4) De in het bezit van Stafflease zijnde kopie van de door Stafflease verzonden nota geldt als volledig bewijs van de verschuldigdheid der rente en de dag, waarop de renteberekening begint.
- 5) Reclames omtrent enige nota moeten binnen zeven kalenderdagen na de dag van verzending van de nota schriftelijk bij Stafflease zijn ingediend. De bewijslast betreffende tijdige indiening van de reclame rust op de inlener. Na deze termijn worden klachten niet meer in behandeling genomen en heeft de inlener zijn recht op reclame verwerkt. Een reclame doet niet af aan de betalingsverplichting.

- 6) Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte . door wie dan ook verleend . komen geheel voor rekening van de inlener. De vergoeding ter zake van buitengerechtigde kosten worden gefixeerd op 15% van de verschuldigde hoofdsom inclusief rente met een minimum van " 115 per vordering. Deze vergoeding zal steeds, zodra rechtsbijstand door Stafflease is ingeroepen respectievelijk de vordering door Stafflease ter incasso uit handen is gegeven, zonder enig nader bewijs in rekening worden gebracht en door de inlener verschuldigd zijn.

Artikel 6

Algemene schadevergoeding

Indien inlener één of meer van zijn verplichtingen voortvloeiende uit de inleenovereenkomst of uit deze Algemene Voorwaarden niet nakomt jegens Stafflease of de medewerker is de inlener jegens Stafflease gehouden aan Stafflease te vergoeden alle schade (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijk kosten van rechtsbijstand), die daaruit voor Stafflease rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeit, zonder dat ingebrekestelling nodig is. Deze bepalingen laten verlet het recht van Stafflease eventuele andere vorderingen tegen de inlener in te stellen, waaronder de vordering tot nakoming, en om andere rechtsmaatregelen te nemen, zoals het inroepen van ontbinding. Het hiervoor in dit artikel bepaalde is van algemene gelding zowel ten aanzien van voorwaarden waarbij de schadevergoedingsplicht van inlener reeds afzonderlijk is geregeld, als bij voorwaarden waarbij dit niet het geval is.

Artikel 7

Werktijden

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid geeft aan dat er strakke afspraken over werktijden gemaakt moeten worden door de inlener en de medewerker. Wanneer:

- 1) een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen waarbij de tijdstippen waarop gewerkt moet worden niet vastliggen of:
- 2) de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd,

heeft de medewerker voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

Artikel 8

Aansprakelijkheid, Arbo, veiligheid en goede uitoefening van leiding en toezicht

- 1) De inlener zal zich ten aanzien van de medewerker bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.
- 2) Het is de inlener niet toegestaan de medewerker op zijn beurt aan een derde door te lenen; dat wil zeggen aan een derde ter beschikking te stellen voor het onder toezicht of leiding van deze derde verrichten van werkzaamheden. Onder doorlening wordt mede verstaan het door de inlener ter beschikking stellen aan een (rechts)persoon waarmee de inlener in een groep (concern) is verbonden.
- 3) De inlener kan de medewerker slechts te werk stellen in afwijking van het bij opdracht en voorwaarden bepaalde, indien Stafflease en de medewerker daarmee vooraf schriftelijk hebben ingestemd.
- 4) Tewerkstelling van de medewerker in het buitenland door een in Nederland gevestigde inlener is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de inlener en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Stafflease en de medewerker daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
- 5) De inlener zal aan de medewerker de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die in het kader van de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet gegaan. Stafflease is niet aansprakelijk voor schade die medewerkers mogelijkerwijs toebrengen aan zichzelf en/of collega's (bijvoorbeeld in geval van een verkeersongeval),
- 6) Stafflease is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor schade en verliezen aan de inlener, derden dan wel aan de medewerker zelf die voortvloeien uit doen of nalaten van de medewerker.
- 7) Stafflease is tegenover de inlener niet aansprakelijk voor verbintenissen die medewerkers zijn aangegaan met, of die voor hen zijn ontstaan jegens inlener of derden, al dan niet met toestemming van de inlener of die derden.
- 8) De inlener vrijwaart Stafflease voor elke aansprakelijkheid (inclusief kosten met inbegrip van de daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand) van Stafflease als werkgever van de medewerker -direct of indirect -terzake van de in leden 5, 6 en 7 van dit artikel bedoelde schade, verliezen en verbintenissen.
- 9) De inlener zal zich, voorzover mogelijk, afdoende verzekeren tegen aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in dit artikel. Op verzoek van Stafflease verstrekt de inlener een bewijs van verzekering.
- 10) De inlener verklaart verantwoordelijk te zijn voor een correcte toepassing van de zogenaamde Arbo-wetgeving (o.a. het maken van een risico-inventarisatie/evaluatie en het overhandigen daarvan aan de medewerkers) en overige wetgeving/rechtspraak betrekking hebbende op veiligheid. Indien een ingeleende medewerker schade lijdt als gevolg van een bedrijfsongeval, een beroepsziekte of anderszins, is de inlener verplicht deze schade te vergoeden. In geval van arbeidsongeschiktheid is Stafflease verplicht ziekgeld te betalen.

Artikel 9

Beëindiging relatie inlener - medewerker

- 1) Voor alle medewerkers gelden de volgende regels bij het opzeggen door de inlener van de relatie met een of meer werknemers. Stafflease en de inlener zullen de in Nederland geldende wet- en regelgeving in acht nemen inzake het beëindigen van dienstverbanden. Dit impliceert onder meer dat Stafflease, indien noodzakelijk, de nodige maatregelen zal nemen gericht op beëindigen van het dienstverband (zoals een ontslagvergunning aanvragen bij het CWI of een ontbindingsverzoek indienen bij de Kantonrechter), mits bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden het afspiegelingsbeginsel correct is toegepast, bij ontslag op staande voet er sprake is van een dringende reden of bij onvoldoende functioneren er een adequaat dossier is opgebouwd (bevattende documenten, bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, waaruit blijkt dat de medewerker daadwerkelijk niet goed functioneert). Ook in overige gevallen van een beëindiging van de relatie dient de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door Stafflease en de inlener correct toegepast te worden. Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsrelatie niet door de inlener worden opgezegd. Indien Stafflease of inlener de payrollovereenkomst heeft opgezegd, is het de inlener niet toegestaan om gedurende de opzegtermijn de arbeidsrelatie met een of meerdere medewerkers op te zeggen.
- 2) Arbeidsongeschiktheid als gevolg van een (arbeids)geschil (in de breedste zin des woords) tussen inlener en medewerker zullen tegen 91% van het alsdan geldende tarief aan opdrachtgever worden doorbelast.
- 3) Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, doch is tussentijds niet opzegbaar. Dit impliceert dat de inlener de relatie gedurende de looptijd niet kan beëindigen. Bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd dient de inlener een opzegtermijn van 12 (twaalf) weken in acht te nemen. Wanneer een vast dienstverband, zowel bij de inlener als bij Stafflease de 4 (vier) jaars termijn overschreden heeft, wordt de opzegtermijn met 2 (twee) weken voor elk vol dienstjaar verlengd. Gedurende de opzegtermijn (bij een contract voor onbepaalde tijd) of de resterende looptijd van het contract voor bepaalde tijd, kan de medewerker blijven werken. Indien dat niet het geval is (er is bijvoorbeeld geen werk meer of de medewerker is ziek) wordt hetgeen door de inlener gedurende de opzegtermijn moet worden betaald, berekend aan de hand van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken. De beëindiging van de relatie tussen medewerker en inlener dient onverwijld schriftelijk medegedeeld te worden aan Stafflease.
- 4) Wanneer medewerkers hetzelfde werk blijven verrichten, maar formeel van werkgever veranderen, kan er sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van de medewerker meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie (inclusief opzegtermijn). Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn het in kader van het afsluiten van deze inleenovereenkomst. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap en de inlener binnen een jaar na aanvang van het inlenen van de betreffende medewerker besluit de arbeidsrelatie te verbreken, dan is de inlener aansprakelijk voor de eventuele kosten die voortvloeien uit het beëindigen van het dienstverband tussen Stafflease en de medewerker.
- 5) Indien de medewerker de arbeidsrelatie met Stafflease opzegt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen, dan is Stafflease niet langer in staat de betreffende medewerker ter beschikking te stellen aan de inlener.
- 6) Een tijdelijke arbeidsovereenkomst verandert automatisch in een contract voor onbepaalde tijd als er sprake is van een keten van drie opeenvolgende arbeidscontracten, die steeds direct of binnen een periode van drie maanden elkaar opvolgen. Datzelfde geldt als de opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten samen langer duren dan 36 maanden en de arbeidsovereenkomsten direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal drie maanden.
- 7) Stafflease en de inlener zijn gerechtigd de payrollovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 3 (drie) maanden. De opzegging dient plaats te vinden bij aangetekend schrijven. De termijn van 3 maanden gaat in op het moment waarop het aangetekend schrijven de tegenpartij bereikt heeft. In het geval van opzegging, ontbinding (artikel 3) of overdracht van de onderneming aan een derde, is de inlener verplicht een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan alle medewerkers die op de dag waarop de schriftelijke opzegging heeft plaatsgevonden door Stafflease ter beschikking zijn gesteld aan inlener (inclusief medewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn). Kosten die voortvloeien uit het feit dat medewerkers geen contract aangeboden krijgen of anderszins in dienst blijven bij Stafflease, zijn voor rekening van inlener.

Artikel 10

Openstaande vakantiedagen c.q. vakantiegeld bij indienst- c.q. uitdiensttreding bij Stafflease

- 1) Indien medewerkers op het moment van indiensttreding beschikken over bij de inlener opgebouwde vakantiedagen/uren c.q. vakantiegeld worden deze door de inlener uitbetaald in de vorm van een eindafrekening, tenzij de inlener ervoor kiest om de openstaande vakantiedagen/uren ten behoeve van de medewerker te reserveren. Indien een medewerker in het laatste geval een snipperdag opneemt gaat dat ten koste van de reservering; de inlener vermeldt op de zogenaamde verzamelurenstaat dat er sprake is van een gewerkte dag+, waardoor de medewerker het hem toekomende loon ontvangt. De hiervoor vermelde handelswijze vindt plaats totdat er geen gereserveerde dagen/uren meer zijn. Vanaf dat moment maakt de medewerker gebruik van de reserveringen die hij/zij bij Stafflease heeft opgebouwd. Bij de inlener opgebouwd vakantiegeld wordt te allen tijde door de inlener uitbetaald op het moment dat de medewerker uit dienst treedt bij de inlener en in dienst treedt bij Stafflease.
- 2) Indien een medewerker bij Stafflease uit dienst treedt, worden opgebouwde reserveringen (vakantiedagen en vakantiegeld) bij de eindafrekening uitbetaald. Dit geldt ook indien de medewerker (wederom) bij de inlener in dienst treedt.

Artikel 11

Strekking voorwaarden

- 1) Indien één of meer bepalingen van de inleenovereenkomst of deze Algemene Voorwaarden niet rechtsgeldig blijken te zijn of rechtens niet blijken te kunnen worden toegepast, zullen de inleenovereenkomst en de Algemene Voorwaarden voor het overige van kracht blijven. De bepalingen, die niet rechtsgeldig zijn of rechtens niet kunnen worden toegepast, zullen worden vervangen door bepalingen die zoveel mogelijk aansluiten bij de strekking van de te vervangen bepalingen, zodanig dat die vervangende bepalingen wel rechtsgeldig zijn.
- 2) Indien zich tussen partijen een situatie voordoet die niet in deze Algemene Voorwaarden geregeld is, dan dient deze situatie beoordeeld te worden naar de geest van deze Algemene Voorwaarden.
- 3) Indien Stafflease niet steeds strikte naleving van deze Algemene Voorwaarden verlangt, betekent dit niet dat de bepalingen daarvan niet van toepassing zijn, of dat Stafflease in enigerlei mate het recht zou verliezen om in andere gevallen de stipte naleving van de bepalingen van deze voorwaarden te verlangen.

Artikel 12

Forumkeuze

Alle geschillen die uitvloeien uit of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen waarop de Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, zullen in eerste aanleg bij uitsluiting worden beslecht door de bevoegde rechter van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van Stafflease is gevestigd.