



# staffable

## ALGEMENE VOORWAARDEN

VAN PROJECTBURO STAFFABLE BV EN PROJECTBURO STAFFABLE DETACHERING BV

## Algemene voorwaarden van Projectburo Staffable BV en Projectburo Staffable Detachering BV

### 1. Werkingsfeer

- 1.1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen, opdrachten, overeenkomsten en overige afspraken van en met Projectburo Staffable BV en Projectburo Staffable Detachering BV, voor zover een en ander betrekking heeft op het ter beschikking stellen van personeel aan hun opdrachtgevers.
- 1.2. Alle offertes, ongeacht de wijze waarop deze worden gedaan, zijn vrijblijvend van aard.
- 1.3. Van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken zijn alleen geldig, indien schriftelijk tussen partijen overeengekomen.
- 1.4. Eventuele andere inkoopvoorwaarden of andere algemene voorwaarden zijn niet van toepassing, tenzij schriftelijk overeengekomen tussen partijen. In elk geval komt aan de verwijzing aan andere inkoopvoorwaarden of andere algemene voorwaarden van de opdrachtgever geen werking toe, wanneer daarbij niet tevens de toepasselijkheid van deze algemene voorwaarden van de hand is gewezen, conform hetgeen bepaald is in artikel 6:225 lid 3 BW.
- 1.5. Deze algemene voorwaarden vervangen de eerdere versies van de algemene voorwaarden van Projectburo Staffable BV en Projectburo Staffable Detachering BV.

### 2. Begrippen

In deze algemene voorwaarden worden de volgende begrippen gehanteerd:

- a. *Opdrachtgever*: De onderneming welke flexibel personeel wenst in te lenen bij Projectburo Staffable BV en/of Projectburo Staffable Detachering BV, op basis van een opdracht.
- b. *Opdrachtnemer*: Projectburo Staffable BV en/of Projectburo Staffable Detachering BV, die de opdracht van Opdrachtgever aanvaarden.
- c. *Arbeidskrachten*: Werknemers, juridisch in dienst van Projectburo Staffable BV, op basis van een arbeidsovereenkomst, waarop de Cao voor Uitzendkrachten (ABU-cao) van toepassing is en die feitelijk arbeid verrichten bij en onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Voor de beloning zal de inlenersbeloning worden toegepast.
- d. *Medewerkers*: Werknemers, juridisch in dienst bij Projectburo Staffable Detachering BV, op basis van een arbeidsovereenkomst, waarop de wettelijke regelgeving van toepassing is, alsmede het Huishoudelijk Reglement van Projectburo Staffable Detachering BV en die feitelijk arbeid verrichten bij en onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. In dit Huishoudelijk Reglement is zoveel als mogelijk aangesloten bij de voormalige bepalingen van de Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (Horeca-cao).
- e. *Inlenersbeloning*: De rechtens geldende beloning van een werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een functie die gelijk of gelijkwaardig is aan de functie die de arbeidskracht uitoefent. De inlenersbeloning bestaat volgens de ABU-cao uit de navolgende elementen:
  1. Het geldende periodeloon in de schaal;
  2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
  4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  5. Kostenvergoeding en reiskostenvergoeding;
  6. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
- f. *Ter beschikking stellen*: De tewerkstelling van een Arbeidskracht, dan wel Medewerker, bij Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten.
- g. *Opdracht*: De overeenkomst tussen Opdrachtgever en Projectburo Staffable BV en/of Projectburo Staffable Detachering BV om Arbeidskrachten en/of Medewerkers ter beschikking te stellen van Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. De Opdracht wordt vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Zonder Opdracht zal de ter beschikking stelling van Arbeidskrachten en/of Medewerkers niet plaats kunnen vinden..
- h. *Omrekenfactor Arbeidskrachten*: De omrekenfactor die wordt gehanteerd om het tarief per uur van een Arbeidskracht te bepalen. De omrekenfactor wordt toegepast over het bruto uurloon inclusief vakantiegeld, vakantiedagen en overige emolumenten van de Arbeidskracht.
- i. *Omrekenfactor Medewerkers*: De omrekenfactor die wordt gehanteerd om het tarief per maand van een Medewerker te bepalen. De omrekenfactor wordt toegepast over het bruto maandloon exclusief vakantiegeld van de Medewerker.

### 3. Ter beschikking stellen van Arbeidskrachten (Staffable Payroll)

- 3.1. Verloning van Arbeidskrachten kan pas geschieden nadat er per Arbeidskracht de hiernavolgende formulieren door Staffable Payroll zijn ontvangen:
  - a. een ondertekende arbeidsovereenkomst, een ondertekende toevoeging op de arbeidsovereenkomst, een kopie van een geldig identiteitsbewijs, een ondertekende verklaring loonheffing en een ondertekend aanmeldingsformulier;
  - b. indien het een buitenlandse persoon betreft: tevens een verklaring Burgerservicenummer (BSN) en een verblijfsdocument waar het gerechtigd zijn tot het werken in Nederland uit blijkt;
  - c. indien deze documenten niet allemaal ontvangen zijn, kan de Arbeidskracht niet in het systeem van Staffable Payroll worden opgenomen en kan er geen verloning plaatsvinden van Arbeidskracht.

### 4. Ter beschikking stellen van Medewerkers (Staffable Detachering)

- 4.1. Indien tevens sprake is van ter beschikking stellen van Medewerkers via Staffable Detachering, gelden hiervoor de voorwaarden genoemd in dit artikel.
- 4.2. Verloning van Medewerkers kan pas geschieden nadat er per Medewerker de hiernavolgende formulieren door Staffable Detachering zijn ontvangen:
  - a. een ondertekende arbeidsovereenkomst, een ondertekende toevoeging op de arbeidsovereenkomst, een kopie van een geldig identiteitsbewijs, een ondertekende verklaring loonheffing en een ondertekend aanmeldingsformulier;

- b. indien het een buitenlandse persoon betreft: tevens een verklaring Burgerservicenummer (BSN) en een verblijfsdocument waar het gerechtigd zijn tot werken in Nederland uit blijkt;
  - c. indien deze documenten niet allemaal ontvangen zijn, kan de Medewerker niet in het systeem van Staffable Detachering worden opgenomen en kan er geen verloning plaatsvinden.
- 4.3. Vakantie-uren welke niet opgenomen zijn door de Medewerker, en derhalve aan de Medewerker moeten worden uitbetaald, alsmede uren van de Medewerker, worden door Staffable Detachering aan Opdrachtgever in rekening gebracht.
- 4.4. De ter beschikking stelling van een Medewerker die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft, kan door Opdrachtgever schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de betreffende maand met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Dit houdt in dat de opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door Opdrachtgever is opgezegd. Vorengenoemde opzegtermijn kan door Opdrachtnemer opgeschort worden indien:
- a. de Medewerker betaald en/of onbetaald verlof heeft opgenomen met goedkeuring van de Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd met de duur van het betaald en/of onbetaald verlof opgenomen door de Medewerker;
  - b. de Medewerker zich ziekmeldt bij Opdrachtgever, dan wel Opdrachtnemer nadat de opdracht is opgezegd door Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd voor de duur van de ziekte van de medewerker of totdat Opdrachtgever en Opdrachtnemer tot een aparte afspraak komen hieromtrent.
  - c. de Medewerker zich ziekmeldt bij Opdrachtgever, dan wel Opdrachtnemer voordat de opdracht is opgezegd door Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd voor de duur van de ziekte van de medewerker of totdat Opdrachtgever en Opdrachtnemer tot een aparte afspraak komen hieromtrent.
- 4.5. De ter beschikking stelling van een Medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, kan door Opdrachtgever schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van de betreffende maand met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Dit houdt in dat de opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door Opdrachtgever is opgezegd. Vorengenoemde opzegtermijn kan door Opdrachtnemer opgeschort worden indien:
- a. de Medewerker betaald en/of onbetaald verlof heeft opgenomen met goedkeuring van de Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd met de duur van het betaald en/of onbetaald verlof opgenomen door de Medewerker;
  - b. de Medewerker zich ziekmeldt bij Opdrachtgever, dan wel Opdrachtnemer nadat de opdracht is opgezegd door Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd voor de duur van de ziekte van de medewerker of totdat Opdrachtgever en Opdrachtnemer tot een aparte afspraak komen hieromtrent.
  - c. de Medewerker zich ziekmeldt bij Opdrachtgever, dan wel Opdrachtnemer voordat de opdracht is opgezegd door Opdrachtgever. In zulk geval zal de opzegtermijn worden verlengd voor de duur van de ziekte van de medewerker of totdat Opdrachtgever en Opdrachtnemer tot een aparte afspraak komen hieromtrent.
- 4.6. Indien een Medewerker, door toepassing van de ketenregeling van artikel 7:668A BW, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te krijgen, dan wel dit gebeurt op verzoek van Opdrachtgever, behoudt Staffable Detachering zich het recht voor om zelf te beoordelen of een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan wordt. Staffable Detachering zal hieromtrent situationeel een inventarisatie maken, onder andere gebaseerd op het salaris van Medewerker, regio waarin de Medewerker werkzaam is, functioneren van de Medewerker en omrekenfactor van opdrachtgever. Naar aanleiding van deze inventarisatie zal Staffable Detachering bepalen of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden wordt.
- 4.7. Indien uit de inventarisatie van het vorige lid blijkt dat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden aan de Medewerker, zal het dienstverband met de Medewerker rechtsgeldig beëindigd worden door Staffable Detachering. In een dergelijk geval staat het Opdrachtgever vrij de betreffende Medewerker zelf in dienst te nemen. Staffable Detachering zal in dat geval geen beroep doen op de boeteclausule volgens artikel 11 van deze Algemene Voorwaarden. Indien uit de inventarisatie van het vorige lid blijkt dat er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden aan de Medewerker, behoudt Staffable Detachering zich het recht voor om de omrekenfactor voor die betreffende Medewerker te verhogen.
- 4.8. De ter beschikking stelling van een specifieke Medewerker kan door Opdrachtgever niet worden beëindigd indien de Medewerker langdurig arbeidsongeschikt is. Van langdurige arbeidsongeschiktheid is sprake indien de Medewerker langer dan één maand arbeidsongeschikt is.

## 5. Omrekenfactor Arbeidskrachten en/of Medewerkers

- 5.1. Het tarief voor Arbeidskrachten wordt berekend door het uurloon Arbeidskracht inclusief vakantiegeld en –dagen te vermenigvuldigen met de omrekenfactor.
- 5.2. Het tarief voor Medewerkers wordt berekend door het maandloon exclusief vakantiegeld en overige emolumenten te vermenigvuldigen met de omrekenfactor.
- 5.3. Het tarief wordt vermeerderd met wettelijke omzetbelasting.
- 5.4. De omrekenfactor en minimaal te hanteren brutolonen mogen door Opdrachtnemer worden gewijzigd op grond van wettelijke aanpassingen in lonen en premies, dan wel als gevolg van wetgeving die direct betrekking heeft op de kosten verband houdend met de verloning van Arbeidskrachten en/of Medewerkers. Opdrachtgever zal hiervan tijdig in kennis worden gesteld.
- 5.5. De omrekenfactor voor Medewerkers kan door Opdrachtnemer verhoogd worden indien een Medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te krijgen. De verhoging zal gebaseerd worden op een risico-inventarisatie welke door Opdrachtnemer uitgevoerd zal worden. Opdrachtgever zal hiervan altijd vooraf tijdig op de hoogte gesteld worden.

## 6. Inlogstelsel

- 6.1. Opdrachtnemer verschaft Opdrachtgever toegang tot een informatie- en betaalsysteem (het "Inlogstelsel") door middel van toekenning van een persoonlijke, niet overdraagbare inlogcode.
- 6.2. Na het beëindigen van de samenwerking zal Opdrachtgever nog tot de eerste 3 maanden van het volgende kalenderjaar toegang houden tot het Inlogstelsel. Na deze termijn zal de inlogcode gedeactiveerd worden.
- 6.3. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor ongeoorloofd gebruik en misbruik van de inlogcode en de in het Inlogstelsel ingevoerde gegevens.

## 7. Facturering

- 7.1. Met betrekking tot Arbeidskrachten (Staffable Payroll) geldt het volgende:
  - a. Opdrachtgever is verplicht voor de 5<sup>e</sup> van de maand de uren van de voorgaande maand te hebben verwerkt;

- b. Opdrachtgever is zelf verantwoordelijk voor de aanmaak van facturen ter attentie van Opdrachtgever voor bij laatstgenoemde gewerkte Arbeidskrachten in het Inlogstelsel.
- 7.2. Indien er Medewerkers ter beschikking worden gesteld, geldt met betrekking tot Medewerkers (Staffable Detachering), het volgende:
  - a. Staffable Detachering maakt aan de hand van de door Opdrachtgever in het Inlogstelsel ingebrachte urenverantwoording de factuur op en zendt deze aan Opdrachtgever.
- 7.3. Wenst Opdrachtgever correcties aan te brengen in de reeds ingebrachte gegevens en/of aangemaakte en verwerkte facturen, dan dient hij deze correcties voor de 5<sup>e</sup> van de nieuwe maand per mail aan Opdrachtnemer aan te leveren. Opdrachtnemer zal deze correcties, indien mogelijk en akkoord, in een aangepaste factuur verwerken.

## 8. Betalingen

- 8.1. Alle facturen van Opdrachtnemer dienen zonder opschorting, korting of verrekening te worden voldaan, hetzij door middel van automatische (SEPA) incasso, hetzij door middel van overschrijving door Opdrachtgever van het op de factuur vermelde bedrag op een door Opdrachtnemer(s) opgegeven bankrekeningnummer.
- 8.2. Indien een betaling per automatische incasso is afgesproken, dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat uiterlijk één dag voor aanvang van het aanmaken van de eerste factuur een getekende SEPA-machtiging in het bezit is van Opdrachtnemer(s). Tevens dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat er voldoende saldo op de bankrekening is ten tijde van de incasso.
- 8.3. Indien een betaling per handmatige overschrijving is afgesproken, dient Opdrachtgever ervoor te zorgen dat het betreffende factuurbedrag binnen de afgesproken betalingstermijn is overgemaakt op de bankrekening van Opdrachtnemer.
- 8.4. Uitsluitend betalingen aan Opdrachtnemer zelf, dan wel aan een rechtspersoon die door Opdrachtnemer tot incassering is gemachtigd, werken bevrijdend.
- 8.5. Betalingen aan Arbeidskrachten, Medewerkers en/of derden of het verstrekken van voorschotten aan Arbeidskrachten, Medewerkers en/of derden werken niet bevrijdend, worden niet door Opdrachtnemer in behandeling genomen en kunnen nimmer grond opleveren voor schulddelging of schuldvergelijking.
- 8.6. Indien een betaling niet binnen de overeengekomen betalingstermijn door Opdrachtnemer kan worden geïncasseerd c.q. is ontvangen, is Opdrachtgever na ommekomst van die termijnen en zonder ingebrekestelling of aanmaning over het openstaande bedrag een rente verschuldigd van vijf procent per kalendermaand of indien hoger, de wettelijke rente voor handelsovereenkomsten ingevolge artikel 6:119a en 6:120 BW. Een gedeelte van een kalendermaand geldt in dit verband als een hele kalendermaand.
- 8.7. De in het bezit van Opdrachtgever zijnde digitale factuur voldoet aan de vereisten zoals opgenomen in artikel 35 lid 1 van de Wet op de Omzetbelasting en geldt als volledig bewijs ten behoeve van de diverse (administratiefrechtelijke) instanties en als volledig bewijs van de verschuldigdheid van de rente en van de dag waarop de renteberekening aanvangt. Partijen spreken af dat facturatie digitaal zal geschieden.
- 8.8. Zodra een factuur dertig of meer dagen geheel of gedeeltelijk niet voldaan is, is Opdrachtnemer gerechtigd de opdracht(en) en overige werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever onmiddellijk te beëindigen. In het bijzonder behoudt Opdrachtnemer zich het recht voor om de ter beschikking stelling van Arbeidskracht(en), c.q. Medewerker(s), aan Opdrachtgever met onmiddellijke ingang te beëindigen.
- 8.9. Zodra een factuur dertig of meer dagen geheel of gedeeltelijk niet voldaan is, verplicht Opdrachtgever zich de arbeidsovereenkomst(en) van de Arbeidskracht(en), c.q. Medewerker(s), per het verstrijken van deze dertig dagen termijn over te nemen, door middel van het aan de Arbeidskracht(en), c.q. Medewerker(s), aanbieden van een arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden.
- 8.10. Indien Opdrachtgever niet aan de verplichting van het vorige lid voldoet, is Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer schadeplichtig voor alle schade die Opdrachtnemer ten gevolge van het niet nakomen van deze verplichting leidt. Onder deze schade valt onder andere, doch niet uitsluitend, schade ten gevolge van het moeten doorbetalen van loon aan de Arbeidskracht, c.q. Medewerker.
- 8.11. Alle kosten van inning, waaronder begrepen de volledige kosten van rechtsbijstand, zowel in als buiten rechte – door wie ook verleend – komen geheel voor rekening van Opdrachtgever.
- 8.12. Opdrachtnemer kan de buitengerechtelijke kosten zonder enig nader bewijs in rekening brengen, indien en zodra Opdrachtgever in verzuim is en zonder dat een nadere ingebrekestelling vereist is, zodra Opdrachtnemer de vordering uit handen heeft gegeven. De vergoeding van buitengerechtelijke kosten wordt gefixeerd op:
  - a. 15% over de eerste € 2.500, met een minimum van € 40;
  - b. 10% over de volgende € 2.500;
  - c. 5% over de volgende € 5.000
  - d. 1% over de volgende € 190.000
  - e. 0,5% over het meerdere boven de € 190.000.
- 8.13. De voorgaande twee leden laten onverlet het recht van Opdrachtnemer om, indien hetgeen op basis van genoemde percentages is berekend niet kostendekkend is, de meerkosten in rekening te brengen.
- 8.14. Alle vergoedingen en tarieven, genoemd in de Overeenkomst en deze Algemene Voorwaarden, kunnen wijzigingen ondergaan als gevolg van op het tijdstip van het sluiten van de Overeenkomst voor Opdrachtnemer onvoorziene omstandigheden, waaronder begrepen, maar niet gelimiteerd tot, kostenstijgingen, wetwijzigingen, veranderingen in de werkzaamheden of een wijziging van de opdracht. Tot onvoorziene kostenstijgingen worden in elk geval gerekend: (a) onvoorziene tussentijdse wettelijke voorgeschreven kostprijsverhogende maatregelen; (b) vertraging ontstaan door het in verzuim blijven van Opdrachtgever. Opdrachtnemer zal jaarlijks per 1 januari deze wijzigingen in kaart brengen en Opdrachtgever hiervan op de hoogte stellen.

## 9. Kickbackregeling

- 9.1. Indien een bonusregeling van toepassing is in de Overeenkomst, wordt deze toegekend onder de voorwaarden genoemd in dit artikel.
- 9.2. De bonus is niet overdraagbaar aan derden noch kan deze worden verpand of anderszins tot zekerheid dienen.
- 9.3. De bonus vervalt op het moment van het in surseance van betaling verkeren van Opdrachtgever, dan wel dat Opdrachtgever faillissement heeft aangevraagd dan wel verkregen; indien Opdrachtgever – al dan niet vrijwillig – tot liquidatie van zaken is overgegaan, dan wel dat Opdrachtgever anderszins het vrije beheer over zijn vermogen dreigt te verliezen c.q. heeft verloren.
- 9.4. De bonus zal in de eerste maand opvolgend op het kalenderjaar worden uitgekeerd en kan tussentijds op geen enkele wijze opeisbaar worden gesteld.

- 9.5. De bonus zal alleen worden uitgekeerd als alle betalingsverplichtingen, betrekking hebbend op het kalenderjaar waarop de bonus van toepassing zou zijn, door Opdrachtgever voor honderd procent zijn nagekomen.
- 9.6. Een bonus wordt niet naar rato uitgekeerd.
- 10. Extra Diensten**
- 10.1. Indien de Overeenkomst tussentijds door Opdrachtgever opgezegd wordt, anders dan op grond van artikel 15 van deze algemene voorwaarden, dan is Opdrachtgever honderd procent van de commerciële waarde van de Extra Dienst, zoals vermeld in de Overeenkomst, verschuldigd.
- 10.2. Staffable Payroll en Opdrachtgever kunnen daarnaast afspraken maken over de verzorging van aanvullende Extra Diensten, welke afspraken aan de Overeenkomst zullen worden gehecht. Wordt deze Overeenkomst tussentijds door Opdrachtgever opgezegd, anders dan op grond van artikel 15 van deze algemene voorwaarden, dan vervalt het recht van Opdrachtgever op deze aanvullende Extra Diensten, tenzij hierover andersluidende schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
- 11. Duur en einde van de Overeenkomst**
- 11.1. Indien Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Overeenkomst besluit om te stoppen met Opdrachtgever en over te stappen naar een concurrent van Opdrachtnemer, zal – in afwijking van de omrekenfactor welke genoemd is in de Overeenkomst – voor Arbeidskrachten met terugwerkende kracht een omrekenfactor gehanteerd worden van 1,5 en bij Opdrachtnemer in rekening worden gebracht, ten aanzien van alle krachtens deze Overeenkomst ter beschikking gestelde Arbeidskrachten en de door hen gewerkte uren.
- 11.2. Indien Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Overeenkomst besluit om te stoppen met Opdrachtgever en over te stappen naar een concurrent van Opdrachtnemer, zal – in afwijking van de omrekenfactor welke genoemd is in de Overeenkomst – voor Medewerkers met terugwerkende kracht een omrekenfactor gehanteerd worden van 1,69 en bij Opdrachtnemer in rekening worden gebracht, ten aanzien van alle krachtens deze Overeenkomst ter beschikking gestelde Arbeidskrachten en de door hen gewerkte uren.
- 12. Ziekte van Arbeidskrachten en Medewerkers**
- 12.1. Indien de Arbeidskracht zich ziek meldt bij Staffable Payroll, ontvangt deze loondoorbetaling conform de regels zoals deze zijn neergelegd in de Cao voor Uitzendkrachten (ABU-cao). Als basis voor de loondoorbetaling zal gelden het gemiddelde brutoloon Arbeidskracht, berekend over de laatste dertien weken voorafgaande aan de eerste verzuimdag na de melding.
- 12.2. Indien de Medewerker zich ziek meldt bij Staffable Detachering, ontvangt deze na één wachtdag en zolang het ziekteverzuim voortduurt gedurende het eerste ziektejaar, 95% van het “brutoloon Medewerker” en gedurende het tweede ziektejaar, 75% van het “brutoloon Medewerker”.
- 12.3. Indien een Arbeidskracht of Medewerker zich ziek meldt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever dit zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk binnen 6 uur nadat Opdrachtgever de melding van de Arbeidskracht of Medewerker heeft ontvangen – melden bij Opdrachtnemer.
- 13. Exclusiviteit**
- 13.1. Arbeidskrachten worden in een apart bestand opgenomen en zullen niet door Opdrachtnemer benaderd worden om bij andere Opdrachtgevers te worden ingezet.
- 13.2. Opdrachtgever gaat deze Overeenkomst exclusief met Opdrachtnemer aan en Opdrachtgever onthoudt zich en zal zich onthouden, gedurende de looptijd van de Overeenkomst, van het aangaan van contracten en samenwerkingsverbanden dan wel andere zakelijke verbanden in de breedste zin van het woord met enig ander bedrijf dat zich met dezelfde of aanverwante diensten (payroll services, detachering en (indien aan de orde) Human Talent Services) bezighoudt of deze levert binnen dezelfde branche (gastvrijheid).
- 13.3. Schending van de exclusiviteit leidt tot een herberekening van het tarief van de Arbeidskrachten krachtens artikel 9 van deze algemene voorwaarden.
- 13.4. Lid 2 van dit artikel is niet van toepassing op de verloning van de ondernemers achter Opdrachtgever, dan wel door de Opdrachtnemer bevestigde lijst eigen werknemers, dan wel indien Opdrachtgever de verloning van Arbeidskrachten en/of Medewerkers in eigen beheer wenst te doen.
- 14. Aansprakelijkheid en vrijwaring**
- 14.1. Opdrachtnemer is nimmer aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade, inclusief maar niet beperkt tot gevolgschade, stagnatieschade, vertragingsschade, verlies van orders, winstderving en bewerkingskosten van Opdrachtgever of derden, verband houdend met of voortvloeiend uit de Overeenkomst dan wel worden veroorzaakt door Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, aan (zaken van) derden of aan Opdrachtgever, tenzij de schade, voortvloeiend uit de Overeenkomst is veroorzaakt door opzet of grove schuld van Opdrachtnemer. Opdrachtgever wordt geadviseerd zijn WA-verzekering in vorenbedoelde zin uit te breiden. Immers, Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor deze schade.
- 14.2. Opdrachtnemer aanvaardt evenmin aansprakelijkheid voor eventuele verbintenissen die Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, zijn aangegaan jegens derden of Opdrachtgever, al of niet met diens toestemming en voor beschadiging of verlies van goederen, die op locatie van Opdrachtgever zijn meegenomen door een Arbeidskracht, c.q. Medewerker.
- 14.3. In generlei vorm kan Opdrachtgever de betaling van facturen van Opdrachtnemer afhankelijk stellen van herstel van de fouten en/of vergoeding van de schade en verliezen als bedoeld in dit artikel.
- 14.4. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer tegen eventuele vorderingen van Arbeidskrachten, Medewerkers, dan wel derden tot vergoeding van schade geleden uit hoofde van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel.
- 14.5. Opdrachtgever zal geen Arbeidskrachten en/of Medewerkers van Opdrachtnemer zonder medeweten of uitdrukkelijke toestemming van Opdrachtnemer arbeid laten verrichten buiten Nederland. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer van alle mogelijke vorderingen, boetes en nabetalingen te betalen door Opdrachtnemer indien Arbeidskrachten en/of Medewerkers van Opdrachtnemer te werk worden gesteld buiten Nederland. Hierbij inbegrepen maar niet uitsluitend zijn vorderingen, boetes of nabetalingen wegens het niet voldoen aan de plaatselijke formaliteiten met betrekking tot het melden van buitenlandse werknemers. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor enige kosten die zijn ontstaan als gevolg van grensoverschrijdende arbeid, tenzij de werkzaamheden plaatsvinden na uitdrukkelijke toestemming van Opdrachtnemer richting Opdrachtgever.
- 14.6. Onverminderd hetgeen elders in deze Overeenkomst is bepaald, is de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever, uit welken hoofde dan ook, per gebeurtenis (waarbij een samenhangende reeks van gebeurtenissen geldt als één gebeurtenis) beperkt tot de door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer voor de overeengekomen prestatie betaalde vergoeding (exclusief BTW). Deze

- vergoeding dient gerelateerd te worden aan de mate waarin Opdrachtnemer zou zijn tekortgeschoten. Geringe afwijkingen in de prestatie geven geen recht op compensatie.
- 14.7. Opdrachtgever verklaart zich, met betrekking tot Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, van Opdrachtnemer, te zullen houden aan de regels van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Nadere Regeling Kinderarbeid. Indien aan Opdrachtnemer uit hoofde van overtreding van de regels van één van deze wetten en/of regeling een boete wordt opgelegd, is Opdrachtnemer bevoegd deze boete door te berekenen aan Opdrachtgever.
- 14.8. Opdrachtgever verklaart alleen Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, bij Opdrachtnemer aan te melden die gerechtigd zijn om in Nederland arbeid te verrichten. Indien aan Opdrachtnemer een boete wordt opgelegd wegens overtreding van de hieromtrent geldende wet- en regelgeving, is Opdrachtnemer bevoegd deze boete door te berekenen aan Opdrachtgever.
- 14.9. Opdrachtnemers zijn juridisch werkgever van de Arbeidskrachten en/of Medewerkers. Opdrachtnemers zijn wettelijk verplicht om één maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de Arbeidskracht of Medewerker te laten weten of de arbeidsovereenkomst verlengd of beëindigd wordt. Opdrachtgever dient uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst aan Opdrachtnemer te laten weten of Opdrachtnemer na dit einde nog gebruik wenst te maken van de werkzaamheden van de Arbeidskracht en/of Medewerker. Indien Opdrachtgever dit korter dan één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst doorgeeft en Opdrachtnemers hierdoor een boete moeten betalen aan de Arbeidskracht en/of Medewerker, hebben Opdrachtnemers het recht deze boete door te belasten aan Opdrachtgever.
- 14.10. Opdrachtnemers dienen aan Arbeidskrachten of Medewerkers die langer dan 24 maanden in dienst zijn geweest en waarvan op initiatief van Opdrachtnemer de arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt, dan wel waarvan op initiatief van Opdrachtnemer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, een transitievergoeding te betalen. Opdrachtnemer zal deze transitievergoeding doorberekenen aan Opdrachtgever. Hiervoor zal een afwijkende factor worden gehanteerd van 1,1000, ter dekking van de administratieve verwerking en de beperkte werkgeverspremie die geheven wordt.
- 15. Informatieplicht Opdrachtgever**
- 15.1. Opdrachtgever verplicht zich wijzigingen in de bedrijfsinformatie zo spoedig mogelijk door te geven aan Opdrachtnemer. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de volgende wijzigingen:
- adreswijzigingen;
  - wijzigingen in de bankgegevens;
  - wijzigingen in de inschrijving bij het Handelsregister.
- 15.2. Eventuele schade voortvloeiende uit het niet voldoen aan het vorige lid zal voor rekening van Opdrachtgever komen.
- 15.3. Staffable Payroll dient de Arbeidskrachten te verlonen conform de ABU-cao en dient de inlenersbeloning toe te passen. Opdrachtgever dient Staffable Payroll te informeren omtrent de inlenersbeloning die wordt toegepast. Indien er iets wijzigt in de beloningsregeling bij Opdrachtgever, dient Opdrachtgever Staffable Payroll hiervan onverwijld op de hoogte te stellen. Eventuele schade door het niet correct door geven van de geldende inlenersbeloning zal voor rekening van Opdrachtgever komen. Na het doorgeven van de geldende inlenersbeloning zal Staffable Payroll verantwoordelijk zijn voor het correct verwerken en toepassen hiervan.
- 16. Zorgplicht Opdrachtgever**
- 16.1. Opdrachtgever is jegens Opdrachtnemer en haar Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, verplicht de ruimtes, werktuigen en gereedschappen, waarin of waarmede hij de Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, laat werken, dusdanig in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het werk zodanige aanwijzingen te verstrekken, dat de Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed dusdanig beschermd zijn, als redelijkerwijze in verband met de aard van het werk kan worden gevorderd. Indien Opdrachtgever die verplichting niet is nagekomen, is hij jegens Opdrachtnemer gehouden tot vergoeding van schade aan de Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, diens gevolge in de uitoefening van hun dienstvervulling of werkzaamheden overkomen, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd, dat de niet-nakoming aan overmacht, of die schade in belangrijke mate hoofdzakelijk aan grove schuld van de Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, is te wijten.
- 16.2. Indien een Arbeidskracht, c.q. Medewerker, tijdens zijn werkzaamheden bij Opdrachtgever een ongeval overkomt, is Opdrachtgever verplicht om terstond de Inspectie SZW en Opdrachtnemer daarover te informeren, met vermelding van het tijdstip, de aard van het ongeval en de gevolgen hiervan.
- 16.3. Indien een Arbeidskracht, c.q. Medewerker, in het kader van zijn werkzaamheden op een andere locatie door Opdrachtgever wordt ingezet dan die welke Opdrachtnemer en Opdrachtgever zijn overeengekomen c.q. dienststreizen dient te maken, is Opdrachtgever aansprakelijk voor eventuele schade veroorzaakt aan Arbeidskracht, c.q. Medewerker, die is ontstaan tijdens het vervoer van Arbeidskracht, c.q. Medewerker, naar en van die locatie en tijdens zijn/haar dienstreis. Opdrachtgever wordt geadviseerd hiervoor een collectieve schadeverzekering inzittenden dienststreizen af te sluiten.
- 16.4. Indien een Arbeidskracht, c.q. Medewerker, ten gevolge van de niet-nakoming van de verplichtingen door Opdrachtgever, in de uitoefening van zijn dienstbetrekking en/of werkzaamheden zodanig letsel heeft opgelopen, dat daarvan de dood het gevolg is, is Opdrachtgever jegens de overblijvende echtgeno(o)t(e), de kinderen of de ouders van de overledene die door zijn arbeid plagen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij Opdrachtgever bewijst dat die niet-nakoming aan overmacht of de dood in belangrijke mate aan grove schuld van de Arbeidskracht, c.q. Medewerker, zelf te wijten is.
- 16.5. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer te allen tijde vrijwaren tegen aanspraken, jegens hen ingesteld wegens de niet-nakoming van vorenstaande verplichtingen, zoals ook neergelegd in artikel 7:658 BW, en verleent Opdrachtnemer de bevoegdheid zijn aanspraken ter zake aan de direct belanghebbende(n) te cederen, respectievelijk mede namens Opdrachtnemer tegen Opdrachtgever geldend te maken.
- 16.6. Voor het overige zal Opdrachtgever zich tegenover de Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, gedragen zoals ook van een goed werkgever verwacht wordt, overeenkomstig de verplichtingen die voor een werkgever uit de wet ten aanzien van een werknemer voortvloeien. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor eventuele aanspraken van Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, ter zake van handelen en/of nalaten van Opdrachtgever in strijd met het hiervoor gestelde, alsmede voor eventuele aanspraken van derden ter zake van schade, door nalaten of handelen van Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, tijdens de terbeschikkingstelling toegebracht.
- 17. Ontbinding en beëindiging van de Overeenkomst**
- 17.1. Opdrachtnemer is gerechtigd om de Overeenkomst met onmiddellijke ingang, zonder opgaaf van redenen, schriftelijk te beëindigen indien Opdrachtgever:

- a. niet kredietwaardig wordt geacht door Opdrachtnemer; en/of
  - b. een of meerdere van de verplichtingen uit de Overeenkomst niet of niet geheel nakomt.
- 17.2. Partijen zijn voorts gerechtigd om de Overeenkomst zonder nadere ingebrekestelling buitengerechtigd met onmiddellijke ingang te ontbinden indien:
- a. de andere Partij in staat van faillissement wordt verklaard;
  - b. het faillissement van de andere Partij is aangevraagd;
  - c. de andere Partij in surseance van betaling verkeert;
  - d. er surseance van betaling voor de andere Partij is aangevraagd;
  - e. de onderneming van de andere Partij wordt geliquideerd;
  - f. de andere Partij zijn onderneming staakt;
  - g. indien op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere Partij beslag wordt gelegd; of
  - h. indien de andere Partij iets doet of nalaat waardoor de goede naam en/of de rechtmatige belangen van de eerste Partij in ernstige mate worden geschaad, zodanig dat niet in redelijkheid kan worden gevergd dat de Overeenkomst wordt voortgezet.
- 17.3. Indien de Overeenkomst door Opdrachtnemer beëindigd wordt op basis van lid 1 of lid 2 van dit artikel, verplicht Opdrachtgever zich de arbeidsovereenkomst(en) van de Arbeidskracht(en), c.q. Medewerker(s), vanaf de datum van beëindigen van deze Overeenkomst over te nemen, door middel van het aan de Arbeidskracht(en), c.q. Medewerker(s), aanbieden van een arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden.
- 17.4. Indien één of meer gevallen, zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, zich voordoen, zijn alle vorderingen die Opdrachtnemer op Opdrachtgever heeft onmiddellijk en onvoorwaardelijk opeisbaar.
- 18. Overmacht**
- Partijen zijn niet gehouden tot nakoming van één of meer verplichtingen uit deze Overeenkomst, indien zij daartoe verhinderd zijn als gevolg van overmacht. Onder overmacht wordt mede verstaan: natuurrampen; oorlogen; een niet-toerekenbare tekortkoming van door Opdrachtnemer ingeschakelde derden of toeleveranciers; het tijdelijk niet of niet toereikend beschikbaar zijn van voorzieningen, hardware, software en/of internet- of andere telecommunicatieverbindingen ten behoeve van Opdrachtgever, waarbij de oorzaak buiten de macht van Opdrachtnemer ligt; alsmede iedere andere situatie waarop Opdrachtnemer geen (beslissende) controle kan uitoefenen. In het geval van een situatie van overmacht, zijn Partijen niet gehouden enige door de andere Partij als gevolg van de situatie van overmacht geleden schade te vergoeden.
- 19. Persoonsgegevens**
- 19.1. Opdrachtnemer respecteert de privacy van Opdrachtgever en Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, en draagt er zorg voor dat hun persoonlijke informatie altijd zorgvuldig wordt behandeld. Vanzelfsprekend houdt Opdrachtnemer zich aan de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Opdrachtgever geeft hierbij toestemming aan Opdrachtnemer voor het in overeenstemming met deze wet verwerken van de persoonsgegevens van Opdrachtgever. Bij de inschrijving van een Arbeidskracht, c.q. Medewerker, neemt Opdrachtnemer de gegevens op in de persoonsregistratie van Opdrachtnemer. Het gaat hierbij om gegevens die Opdrachtnemer verplicht moet opgeven om werkzaamheden ten behoeve van zichzelf en/of Opdrachtgever te kunnen verrichten, zoals voornaam, achternaam, geslacht, leeftijd, (mobiel) telefoonnummer, Burger Service Nummer.
- 19.2. Partijen spreken af dat de individuele gegevens van Arbeidskrachten, c.q. Medewerkers, niet worden bekendgemaakt of doorverkocht aan derden.
- 19.3. De infrastructuur en computerprogramma's waarvan Opdrachtnemer zich bedient, zijn zo gemaakt en beveiligd dat onbevoegden, redelijkerwijs, geen informatie kunnen verkrijgen over de gebruikers, zoals Arbeidskrachten, Medewerkers en (contactpersonen van) Opdrachtgever.
- 20. Diverse bepalingen**
- 20.1. De inhoud van de Overeenkomst, alsmede deze Algemene Voorwaarden, bepaalt de rechtsverhouding tussen Partijen en komt in de plaats van alle eerder gemaakte afspraken, zowel mondeling als schriftelijk, tussen Partijen ter zake van het onderwerp van de Overeenkomst.
- 20.2. Opdrachtnemer mag bij de uitvoering van de Overeenkomst naar eigen inzicht derden inschakelen.
- 20.3. Nietigheid of vernietigbaarheid van één of meer bepalingen van deze Overeenkomst, dan wel de algemene voorwaarden, laat de geldigheid van het overige deel van de Overeenkomst, dan wel de algemene voorwaarden, onverlet. Indien één of meer bepalingen van de Overeenkomst, dan wel de algemene voorwaarden, nietig mochten blijken of vernietigd mochten worden, dan zijn Partijen verplicht een regeling te treffen en daaraan uitvoering te geven die wel geldig is en die de bedoeling van Partijen met de nietige of vernietigde bepaling(en) het dichtst benadert.
- 20.4. De in hoofde van de Overeenkomst genoemde kantooradressen van Partijen gelden als de adressen aan welke Partijen rechtsgeldig jegens elkaar kennisgevingen kunnen richten.
- 20.5. Partijen zullen het bestaan, de aard en inhoud van de Overeenkomst evenals overige bedrijfsinformatie geheimhouden en niets daaromtrent openbaar maken zonder gezamenlijke schriftelijke toestemming. In geval van overtreding van het in de vorige volzin bepaalde verbeurt de openbaar makende Partij een boete van € 5.000 per gebeurtenis, welke boete direct opeisbaar is. Partijen behouden het recht volledige schadevergoeding te vorderen bij elkaar.
- 20.6. De Overeenkomst kan slechts worden gewijzigd met voorafgaande schriftelijke instemming van Partijen.
- 20.7. De (eventuele) bijlagen bij de Overeenkomst vormen een onderdeel van deze Overeenkomst en zijn hiermee onlosmakelijk verbonden.
- 20.8. Aan de kopjes bij de artikelen van de Overeenkomst komt geen betekenis toe.
- 20.9. Aan handmatig bijgeschreven opmerkingen bij de artikelen van de Overeenkomst komt evenmin betekenis toe.
- 20.10. Opdrachtnemers hebben een certificering van de NEN 4400-1 en een registratie in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid. Ten behoeve hiervan zal Opdrachtgever toestaan dat Opdrachtnemers, dan wel de inspectie-instelling, steekproefsgewijs de procedure van feitelijke identiteitsvaststelling zal controleren.
- 20.11. Opdrachtnemers zijn te allen tijde bevoegd deze Algemene Voorwaarden te wijzigen. Opdrachtgever zal hiervan tijdig op de hoogte worden gebracht.

**21. Toepasselijk recht en bevoegde rechter**

- 21.1. Op de Overeenkomst, deze algemene voorwaarden en/of op iedere rechtshandeling die door/namens Opdrachtnemers worden verricht, is bij uitsluiting Nederlands recht van toepassing.
- 21.2. Geschillen tussen Partijen, daaronder begrepen die welke slechts door één der Partijen als zodanig wordt beschouwd, zullen zoveel mogelijk door middel van goed overleg tot een oplossing worden gebracht.
- 21.3. Alle geschillen waarbij Opdrachtnemer direct dan wel indirect Partij is, worden bij uitsluiting voorgelegd aan de bevoegde rechter te Maastricht.





[WWW.STAFFABLE.EU](http://WWW.STAFFABLE.EU)



Projectburo Staffable BV | Jeruzalemweg 2 | 6222 NG Maastricht  
BTW NL813973144B01 | IBAN NL02ABNA0244835217 | KvK 14082047

Projectburo Staffable Detachering BV | Jeruzalemweg 2 | 6222 NG Maastricht  
BTW NL813972930B01 | IBAN NL77ABNA0244835225 | KvK 14082048