ALGEMENE VOORWAARDEN

VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN EN ARBEIDSBEMIDDELING

INHOUDSOPGAVE

Algemene Voorwaarden van TECHNICHE bv, inclusief handelsnaam FINICHE, voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden en payrolling) en arbeidsbemiddeling ingevolge de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN
1. Definities
2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden
3. Totstandkoming van de inleenovereenkomst
4. Wijze van facturering
5. Betalingsvoorwaarden
6. Ontbinding
7. Aansprakelijkheid
8. Overmacht
9. Geheimhouding
10. Toepasselijk recht en bevoegde rechter
11. Slotbepalingen

HOOFDSTUK 2 TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: ALGEMEEN
12. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten
13. Inhoud, duur, einde en ziekte van de ter beschikkingstelling van de arbeidskracht(en)
14. Informatieverplichting inlener
15. De civiele ketenaansprakelijkheid voor loon
16. Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door inlener met de arbeidskracht
17. Zorgverplichting inlener en vrijwaring jegens de onderneming
18. Identificatie en persoonsgegevens

HOOFDSTUK 2A TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: UITZENDEN
19. Toepasselijkheid algemene bepalingen
20. Selectie van arbeidskrachten
21. Het inlenerstarief bij uitzenden

HOOFDSTUK 2B TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: PAYROLLING
22. Toepasselijkheid algemene bepalingen
23. Informatieverplichting inlener bij payrolling
24. Het inlenerstarief bij payrolling

HOOFDSTUK 3 VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING
25. Toepasselijkheid algemene bepalingen
26. Vergoeding en inhoud van de arbeidsbemiddelingsovereenkomst
27. Aangaan arbeidsverhouding door opdrachtgever met de werkzoekende

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1.1 Onderneming: de natuurlijke of rechtspersoon die arbeidskrachten aan een inlener ter beschikking stelt voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.

1.2 Arbeidskracht: de natuurlijke persoon die in dienst van de onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.

1.3 Inlener: de natuurlijke of rechtspersoon aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld door de onderneming voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met de inlener gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.

1.4 Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen de onderneming en de inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder toezicht en leiding van de inlener.

1.5 Inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan de onderneming verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van de onderneming.

1.6 Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidskracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener om krachtens een door deze met de onderneming gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten, ten behoeve en onder toezicht en leiding van die inlener.

1.7 Payrollovereenkomst: De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de inleenovereenkomst tussen de onderneming en de inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de onderneming alleen met toestemming van de inlener bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.

1.8 Arbeidsbemiddelingsonderneming: iedere natuurlijke of rechtspersoon die ten behoeve van een opdrachtgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een directe contractuele arbeidsverhouding tussen de opdrachtgever en de werkzoekende wordt beoogd.

1.9 Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van een arbeidsbemiddelingsonderneming.

1.10 Arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst tussen een arbeidsbemiddelingsonderneming en een opdrachtgever en/of een werkzoekende tot het verrichten van de onder lid 8 genoemde diensten.

1.11 NBBU-cao: de NBBU cao voor Uitzendkrachten die geldt voor ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Ondernemingen (NBBU).

1.12 Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over arbeidskrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten en waar gesproken wordt over hem en/of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

ARTIKEL 2 TOEPASSELIJKHEID VAN DEZE VOORWAARDEN
2.1 Deze voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding van de onderneming aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen, de onderneming en de inlener waarop de onderneming deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen de onderneming en de inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2.2 De inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden is gecontracteerd, wordt geacht stilzwijgend met de toepasselijkheid daarvan op een later met de onderneming gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.
2.3 Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend, echter vanaf de eerste kennismaking met de arbeidskracht door Inlener, hetzij in persoon of digitaal (telefonisch-video), zijn deze algemene voorwaarden van toepassing.
2.4 De onderneming is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
2.5 Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment worden gewijzigd dan wel worden aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook ten aanzien van reeds gesloten inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

ARTIKEL 3 TOTSTANDKOMING VAN DE INLEENOVEREENKOMST
3.1 De inleenovereenkomst komt tot stand door schriftelijke aanvaarding van de inlener of doordat de onderneming feitelijk arbeidskrachten ter beschikking stelt aan de inlener.
3.2 De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht door de onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de inlener zijn opgenomen in de inleenovereenkomst.
3.3 Een wijziging of aanvulling van de inleenovereenkomst wordt pas van kracht nadat deze door de onderneming schriftelijk is bevestigd.

ARTIKEL 4 WIJZE VAN FACTURERING
4.1 De facturen van de onderneming zijn, tenzij anders afgesproken, gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, het inlenerstarief en eventueel bijkomende toeslagen en (on)kosten.
4.2 De inlener is verantwoordelijk voor de juiste, tijdige en volledige invulling en accordering van de tijdverantwoording. De accordering vindt wekelijks plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording, tenzij anders overeengekomen. De inlener is aansprakelijk voor de schade die de onderneming lijdt, indien de inlener niet op deugdelijke wijze uitvoering geeft aan de verplichtingen in onderhavig lid, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen de bestuurlijke boete op grond van artikel 18b lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De inlener zal de onderneming in dit kader volledig schadeloos stellen.
4.3 Bij verschil tussen de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij de onderneming ingeleverde tijdverantwoording als juist, tenzij de inlener het tegendeel aantoont.
4.4 Als de arbeidskracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan de onderneming het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de arbeidskracht, tenzij de inlener aantoont dat de door de inlener gehanteerde tijdverantwoording correct is.
4.5 Als de inlener niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan de onderneming besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. De onderneming gaat hiertoe niet over zolang er geen redelijk overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
4.6 De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van de onderneming zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald.
4.7 Indien de onderneming beschikt over een G-rekening kan de inlener de onderneming verzoeken om in overleg te treden over de mogelijkheid dat de inlener een percentage van het gefactureerde bedrag op de betreffende rekening stort, alsmede over de hoogte van het percentage. Alleen bij bereikte overeenstemming kan van voornoemde mogelijkheid gebruik worden gemaakt.
4.8 Op eerste verzoek van de onderneming zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan de onderneming om de bedragen van de facturen middels automatische incasso binnen de overeengekomen termijn af te schrijven van de bankrekening van de inlener. Hiervoor zullen partijen een SEPA-machtigingsformulier gebruiken.

ARTIKEL 5 BETALINGSVOORWAARDEN
Facturatie gebeurt op basis van (digitale) urenlijsten van TECHNICHE. Met het goedkeuren van de gewerkte uren worden de werkzaamheden en de kwaliteit van de Opdracht goedgekeurd alsmede de Algemene Voorwaarden van TECHNICHE.
5.1 Betaling dient te geschieden binnen **14 dagen** na factuurdatum door overmaking van het bedrag naar de op de factuur vermelde rekening van Opdrachtnemer. Afwijkende betalingstermijnen dienen vooraf kenbaar gemaakt te worden. Afwijken (overschrijding) van de overeengekomen betalingstermijn dient direct door de Opdrachtgever aan TECHNICHE te worden gemeld.
5.1.1 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag is TECHNICHE te allen tijde gerechtigd de arbeidskracht per direct van Opdrachtnemer terug te halen. De uren van de wettelijke opzegtermijn en daaruit voortvloeiende directe en/of indirecte kosten zullen onverminderd aan Opdrachtnemer worden doorbelast.
5.2 Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de arbeidskracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regarderen de onderneming niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
5.3 Als de inlener een factuur betwist, zal dit binnen acht dagen na verzenddatum van de betreffende factuur schriftelijk door de inlener aan de onderneming kenbaar worden gemaakt, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van de inlener niet op.
5.3.1 Betalingstermijn 30 dagen - plus 1% van het uurtarief, betalingstermijn 45 dagen - plus 2% van het uurtarief, betalingstermijn 60 dagen - plus 3% van het uurtarief. Betalingstermijn **>60 dagen niet mogelijk**
5.4 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is de inlener met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een vertragingsrente gelijk aan de wettelijke handelsrente ex artikel 6:119a BW over het factuurbedrag aan de onderneming verschuldigd.
5.5 Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die de onderneming moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van de onderneming, te berekenen over het te incasseren bedrag, worden met een minimum van € 500,00 vastgesteld op ten minste 15% van de hoofdsom.
5.6 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe - naar de mening van de onderneming - aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van de onderneming:
a. een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 8 van deze voorwaarden te verstrekken; en/of
b. een voorschot te verstrekken; en/of
c. afdoende zekerheid te stellen voor de nakoming van de verplichtingen jegens de onderneming, door middel van bijvoorbeeld een bankgarantie of pandrecht.
De omvang van de gevraagde zekerheid en/of het gevraagde voorschot staat in verhouding tot de omvang van de betreffende verplichtingen van de inlener.
5.7 Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van de onderneming als bedoeld in het vorige lid, dan wel indien een incasso mislukt, verkeert de inlener van rechtswege in verzuim zonder dat daartoe een ingebrekestelling voor nodig is. Indien de inlener in verzuim verkeert, dan is de onderneming gerechtigd de uitvoering van haar verplichtingen uit de inleenovereenkomst op te schorten dan wel de inleenovereenkomst onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen, zonder dat de onderneming een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van de onderneming worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.

ARTIKEL 6 ONTBINDING

6.1 Als een partij in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de inleenovereenkomst te voldoen, is de andere partij - naast hetgeen in de inleenovereenkomst is bepaald - gerechtigd de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk geheel of gedeeltelijk te ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke verkerende partij schriftelijk in gebreke is gesteld en hem een redelijke termijn is geboden om de tekortkoming te zuiveren, en nakoming is uitgebleven.

6.2 Voorts is de ene partij gerechtigd, zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte de inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te ontbinden als:

a. de andere partij (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of hem (voorlopige) surseance van betaling wordt verleend;
b. de andere partij zijn eigen faillissement aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard;
c. de onderneming van de andere partij wordt geliquideerd;
d. de andere partij zijn huidige onderneming staakt;
e. buiten toedoen van de ene partij op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij beslag wordt gelegd, dan wel indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de inleenovereenkomst na te kunnen komen.

6.3 Als de inlener op het moment van de ontbinding reeds prestaties ter uitvoering van de inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden en wel uitsluitend voor dat gedeelte, dat door of namens de onderneming nog niet is uitgevoerd.

6.4 Bedragen die de onderneming vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door de inlener aan haar verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar.

ARTIKEL 7 AANSPRAKELIJKHEID

7.1 Behoudens bepalingen van dwingend recht, alsmede met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is de onderneming niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de arbeidskracht, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:

a. de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht door de onderneming aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die arbeidskracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten.
b. eenzijdige opzegging van de uitzend-, of payrollovereenkomst door de arbeidskracht.
c. toedoen of nalaten van de arbeidskracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de arbeidskracht.
d. het zonder schriftelijke toestemming van de onderneming doorlenen door de inlener van de arbeidskracht.

7.2 Eventuele aansprakelijkheid van de onderneming voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:

a. het bedrag dat de verzekering van de onderneming uitkeert, dan wel;
b. indien de onderneming niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door de onderneming gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat door de onderneming in de maand voorafgaand aan de schademelding bij de inlener in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat de onderneming in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens de inleenovereenkomst in rekening zou brengen dan wel heeft gebracht.

7.3 Voor gevolgschade zoals gederfde winst en gemiste besparingen en voor indirecte schade, is de onderneming nimmer aansprakelijk.

7.4 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

7.5 In ieder geval dient de inlener de onderneming te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de arbeidskracht of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die arbeidskracht of derden.

7.6 De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de onderneming en/of diens leidinggevend personeel.

7.7 De onderneming heeft te allen tijde het recht, indien en voor zover mogelijk, eventuele schade van de inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt tevens gerekend het recht van de onderneming maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken.

ARTIKEL 8. OVERMACHT

8.1 In geval van overmacht van de onderneming zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van de onderneming onafhankelijke omstandigheid, die de nakoming van de inleenovereenkomst blijvend of tijdelijk verhindert en welke noch krachtens wet, noch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor haar risico behoort te komen.

8.2 Zodra zich bij de onderneming een overmachttoestand voordoet als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal zij daarvan mededeling doen aan de inlener.

8.3 Voor zover daaronder niet reeds begrepen, wordt onder overmacht tevens verstaan: werkstaking, bedrijfsbezetting, blokkades, embargo, overheidsmaatregelen, oorlog, revolutie en/of enig daaraan gelijk te stellen toestand, stroomstoringen, storingen in elektronische communicatielijnen, brand, ontploffing en andere calamiteiten, waterschade, overstroming, aardbeving en andere natuurrampen, alsmede omvangrijke ziekte van epidemiologische aard van personeel.

8.4 Zolang de overmachttoestand voortduurt, zullen de verplichtingen van de onderneming zijn opgeschort. Deze opschorting zal echter niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en reeds voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.

8.5 Als de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, is ieder der partijen gerechtigd de inleenovereenkomst tussentijds te beëindigen zonder inachtneming van enige opzegtermijn. De inlener is ook na zodanige beëindiging van de inleenovereenkomst gehouden de door hem aan de onderneming verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan de onderneming te betalen.

8.6 De onderneming is tijdens de overmachttoestand niet gehouden tot vergoeding van enigerlei schade van of bij de inlener, noch is zij daartoe gehouden na beëindiging van de inleenovereenkomst als in lid 5 van dit artikel bedoeld.

ARTIKEL 9 GEHEIMHOUDING

9.1 De onderneming en de inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij, diens activiteiten en relaties, die hun ter kennis is gekomen ingevolge een aanbieding of inleenovereenkomst, verstrekken aan derden. Dit tenzij – en alsdan voor zover – verstrekking van die informatie nodig is om de inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

9.2 Op verzoek van de inlener zal de onderneming de arbeidskracht verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de arbeidskracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

9.3 Het staat de inlener vrij om de arbeidskracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert de onderneming over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan de onderneming.

9.4 De onderneming is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de arbeidskracht.

ARTIKEL 10 TOEPASSELIJK RECHT EN BEVOEGDE RECHTER
10.1 Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
10.2 Alle geschillen die voortvloeien of samenhangen met een rechtsverhouding tussen partijen, zullen in eerste aanleg uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarin de onderneming is gevestigd, tenzij de wet dwingend anders voorschrijft.

ARTIKEL 11 SLOTBEPALINGEN
11.1 Als enige bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zullen worden genomen.
11.2 De onderneming is gerechtigd om haar rechten en verplichtingen uit hoofde van een inleenovereenkomst over te dragen aan een derde. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, is het de inlener niet toegestaan om zijn rechten en verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst over te dragen aan een derde.

HOOFDSTUK 2 TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: ALGEMEEN

ARTIKEL 12 HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN
12.1 De arbeidskracht werkt feitelijk onder toezicht en leiding van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. De onderneming heeft als formele werkgever geen zicht op de werkplek en de te verrichten werkzaamheden, op basis waarvan de inlener dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Hij neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers.
12.2 De ter beschikking gestelde arbeidskracht is met de onderneming een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW aangegaan. De inleenovereenkomst tussen onderneming en inlener is hiervoor bepalend: als de onderneming in het kader van de opdracht geen allocatieve functie heeft (geen werving en selectie doet) en er sprake is van een exclusieve ter beschikking stelling bij de inlener, dan is er sprake van een payrollovereenkomst. Als er geen sprake is van het voorgaande, dan is er sprake van een uitzendovereenkomst.
12.3 Indien de onderneming en de arbeidskracht een uitzendovereenkomst zijn aangegaan, is hoofdstuk 2A van deze algemene voorwaarden van toepassing op de rechtsverhouding tussen de onderneming en de inlener. Indien de onderneming en de arbeidskracht een payrollovereenkomst zijn aangegaan, is hoofdstuk 2B van deze algemene voorwaarden van toepassing op de rechtsverhouding tussen de onderneming en de inlener.
12.4 De inlener zal zonder schriftelijke toestemming van de onderneming, de door hem ingeleende arbeidskracht niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens toezicht en leiding te werken of in het buitenland arbeid laten verrichten. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat de onderneming gerechtigd is om de ter beschikking stelling van de arbeidskracht en/of de inleenovereenkomst per direct te beëindigen, alsmede alle hieruit voortvloeiende c.q. verband houdende schade aan de inlener in rekening te brengen. De inlener stelt de onderneming alsdan volledig schadeloos.

ARTIKEL 13 INHOUD, DUUR EN EINDE VAN DE TER BESCHIKKINGSTELLING VAN DE ARBEIDSKRACHT(EN)
13.1 De specifieke voorwaarden waaronder de arbeidskracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld, worden in de inleenovereenkomst opgenomen met een minimum van 1750 normaal gewerkte uren. De ter beschikking stelling van de arbeidskracht aan de inlener wordt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aangegaan.
13.2 De inlener informeert de onderneming omtrent de beoogde duur, (wekelijkse of minimaal maandelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van elke terbeschikkingstelling, op basis waarvan de onderneming de aard en de duur van de uitzend-, of payrollovereenkomst met de arbeidskracht kan bepalen.
13.3 Als de inlener, nadat de arbeidskracht is verschenen op de werkplek, minder dan drie uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste drie uren per oproep indien:
a. een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet zijn vastgelegd; of
b. er sprake is van een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW.
13.4 Indien een arbeidskracht reeds is opgeroepen doch op grond van een bijzondere omstandigheid aan de zijde van de inlener de arbeid niet kan verrichten of de werktijden worden aangepast, dan zal de inlener de onderneming hiervan in kennis stellen, ten minste vier dagen voorafgaand aan het moment dat de arbeid aanvang zou vinden. Indien de inlener dit nalaat en de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de inlener het inlenerstarief verschuldigd over het aantal uren verband houdende met de oorspronkelijke oproep waaronder de werktijden.
13.5 Indien de arbeidskracht beschikt over een oproepovereenkomst ex artikel 7:628a BW, dan is de onderneming verplicht om de arbeidskracht na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang inclusief loondoorbetalingsverplichting, waarbij de vaste arbeidsomvang minimaal gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Indien het aanbod door de arbeidskracht wordt geaccepteerd, dan zal het inlenerstarief worden berekend over de vaste arbeidsomvang en niet over het feitelijk aantal gewerkte uren.
13.6 De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er arbeidskrachten aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
13.7 De terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd kan niet tussentijds beëindigd worden. Indien de inlener dit toch wenst kan de terbeschikkingstelling uitsluitend tussentijds eindigen onder de voorwaarde dat de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen voortduren tot het verstrijken van de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling. De onderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief tot de overeengekomen duur van de terbeschikkingstelling aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de arbeidskracht, tenzij de onderneming en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.
13.8 Onderneming en inlener maken in de inleenovereenkomst afspraken over de opzegtermijn van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de onderneming geldende loondoorbetalingsverplichtingen jegens de arbeidskracht. Is er geen opzegtermijn overeengekomen dan geldt de opzegtermijn als bedoeld in artikel 21.6 of 24.6 van de algemene voorwaarden.
13.9 Indien de inlener, buiten medeweten van de onderneming, een rol heeft gespeeld in het allocatieproces c.q. de werving en selectie van de arbeidskracht, uit hoofde waarvan de uitzendovereenkomst converteert in een payrollovereenkomst, dan zal het inlenerstarief met terugwerkende kracht opnieuw worden vastgesteld volgens artikel 24. De inlener is alsdan gehouden om het inlenerstarief te blijven betalen gedurende de duur van de payrollovereenkomst, zoals overeengekomen tussen onderneming en arbeidskracht. De inlener kan de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst aanbieden, teneinde de doorlopende betalingsverplichting te laten eindigen. De onderneming zal zich bij een gewenst einde van de terbeschikkingstelling inspannen om de payrollovereenkomst te beëindigen, dan wel de arbeidskracht te herplaatsen, waarbij alle bijkomende kosten aan de inlener zullen worden doorberekend.
13.10 De onderneming kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de arbeidskracht met een uitzend-, of payrollovereenkomst voor bepaalde tijd, de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzend-, of payrollovereenkomst verzoeken om aan te geven, of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig of niet correct informeren van de onderneming leidt ertoe dat de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding aan de arbeidskracht ex artikel 7: 668 lid 3 BW integraal aan de onderneming dient te vergoeden.
13.11 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de arbeidskracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener de onderneming daar tijdig van op de hoogte te stellen. De onderneming zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
13.12 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener de onderneming hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Als de inlener dit nalaat is hij gedurende de bedrijfssluiting of verplichte vrije dag, aan de onderneming verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.
13.13 Loondoorbetaling bij ziekte
Conform de geldende wet- en regelgeving loopt de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht bij ziekte door, tenzij de inlener — met inachtneming van de voor de inlener geldende wettelijke aanzeg- en/of opzegtermijn — schriftelijk aan de onderneming heeft gemeld de opdracht te willen beëindigen. In gevallen

waarin op grond van cao of wetgeving voor de inlener een opzegtermijn van 10 kalenderdagen geldt (zoals na afloop van de initiële periode waarin opzegging per direct mogelijk is), dient de inlener deze termijn in acht te nemen.
Indien de inlener de opdracht niet beëindigt, worden de uren gedurende de ziekteperiode aan de inlener in rekening gebracht tegen 100% van het overeengekomen uurtarief.

ARTIKEL 14 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER
14.1 De inlener informeert de onderneming tijdig, juist en volledig inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21 of 24 van de algemene voorwaarden ex artikel 12a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zodat de onderneming het loon van de arbeidskracht kan vaststellen.
14.2 De onderneming is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (een van) de componenten als bedoeld in artikel 21 of 24 onvolledig of onjuist zijn vastgesteld.
14.3 Als de inlener voornemens is de arbeidskracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan de onderneming. Uitsluitend in overleg met de onderneming komt de inlener met de arbeidskracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat de onderneming hiermee rekening kan houden in de loonheffing. Als de inlener dit nalaat is hij gehouden de daaruit voortvloeiende schade, kosten en (fiscale) gevolgen te vergoeden die de onderneming lijdt.

ARTIKEL 15 DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON
15.1 Naast de onderneming is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de arbeidskracht voor de voldoening van het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
15.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval de onderneming tijdig, juist en volledig te informeren inzake de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21 of 24 van de algemene voorwaarden.
15.3 De onderneming is jegens de inlener gehouden om de arbeidskracht te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving.

ARTIKEL 16 AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE ARBEIDSKRACHT
16.1 Als de inlener met een hem door de onderneming ter beschikking gestelde of te stellen arbeidskracht rechtstreeks een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij de onderneming daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Een rechtstreekse arbeidsovereenkomst kan op zijn vroegst worden aangeboden na 1750 normaal gewerkte uren door de arbeidskracht. Mocht de inlener de arbeidskracht voor de 1750 gewerkte uren onder contract willen nemen dan word dit verrekend volgens de volgende formule; overname fee= ontbrekende uren maal 25% van het tarief. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken. Als uitgangspunt geldt dat de inlener aan de onderneming een redelijke vergoeding is verschuldigd, voor de door de onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en/of opleiding van de arbeidskracht, overeenkomstig het bepaalde in artikel 9a lid 2 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.
16.2 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
a. de overeenkomst van opdracht;
b. aanneming van werk;
c. het ter beschikking laten stellen van de arbeidskracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere onderneming) voor hetzelfde of ander werk.
16.3 De inlener gaat niet rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de arbeidskracht aan, als de arbeidskracht de uitzendovereenkomst met de onderneming niet rechtsgeldig heeft beëindigd.
16.4 Het is de inlener verboden om arbeidskrachten ertoe te bewegen om een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan, met de bedoeling de arbeidskrachten middels deze andere onderneming in te lenen.
16.5 Een directe arbeidsverhouding tussen de medewerker van TECHNICHE en de opdrachtgever is NIET mogelijk als er een betalingsachterstand is, bijvoorbeeld door het niet naleven van de overeengekomen betalingstermijn in artikel 11. Een rechtstreekse arbeidsverhouding met de medewerker van TECHNICHE en de opdrachtgever is dan pas mogelijk na de volledige betaling van ALLE openstaande facturen.

ARTIKEL 17 ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS DE ONDERNEMING
17.1 De inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7: 658 BW en de geldende Arbo-wetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van de arbeidskracht. De inlener verstrekt de arbeidskracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de arbeidskracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk en overige vereiste functie gerelateerde hulpmiddelen zoals wordt verstrekt aan het eigen personeel van de inlener. Indien de benodigdheden door de onderneming worden verzorgd, is de onderneming gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen.
17.2 Voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de arbeidskracht en onderneming de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de arbeidskracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De arbeidskracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
17.3 De inlener is tegenover de arbeidskracht en onderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de schade die de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
17.4 Als de arbeidskracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen dat daarvan de dood het gevolg is, is de inlener overeenkomstig artikel 6:108 BW jegens de in dat artikel bedoelde personen en jegens de onderneming gehouden tot vergoeding van de schade aan de bedoelde personen, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de arbeidskracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7. Tevens dient de inlener de kosten verband houdende met de te betalen uitkering ex artikel 7:674 BW aan de onderneming te vergoeden.
17.5 De inlener vrijwaart de onderneming volledig tegen aanspraken, jegens de onderneming ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen en zal de hiermee verband houdende kosten rechtsbijstand volledig aan de onderneming vergoeden. De inlener verleent de onderneming de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen.
17.6 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaaldekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 18 IDENTIFICATIE EN PERSOONSGEGEVENS
18.1 De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de arbeidskracht kan worden aangetoond.
18.2 De onderneming en de inlener behandelen alle persoonsgegevens van arbeidskrachten die hen in het kader van de terbeschikkingstelling zijn verstrekt vertrouwelijk en verwerken deze in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en overige relevante privacywetgeving.
18.3 Afhankelijk van de verantwoordelijkheden en werkwijze maken partijen afspraken conform de AVG en aanverwante privacywetgeving inzake onder ander datalekken, rechten van betrokkenen en bewaartermijnen. Wanneer er sprake is van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid maken onderneming en inlener nadere afspraken over onder andere de uitoefening van de rechten van betrokkenen en de informatieplicht. Deze afspraken worden vastgelegd in een onderlinge regeling.
18.4 De inlener is ervoor verantwoordelijk dat hij alleen persoonsgegevens aan de onderneming verstrekt of bij haar opvraagt, indien en voor zover de inlener op grond van de AVG gerechtigd is deze te verstrekken of op te vragen.
18.5 De inlener vrijwaart de onderneming tegen alle aanspraken van kandidaten, medewerkers, werknemers van de inlener of overige derden jegens de

onderneming, in verband met een overtreding door de inlener van de AVG en overige privacywetgeving en vergoedt de daarmee samenhangende kosten die door de onderneming zijn gemaakt.

HOOFDSTUK 2A TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: UITZENDEN

ARTIKEL 19 TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN
De bepalingen van de hoofdstukken 1 en 2 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, als benoemd in artikel 12.

ARTIKEL 20 SELECTIE VAN ARBEIDSKRACHTEN
20.1 De arbeidskracht wordt door de onderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten.
20.2 Niet-functierelevante vereisten die bovendien (kunnen) leiden tot (in)directe discriminatie, onder meer verband houdende met ras, godsdienst, geslacht en/ of handicap, kunnen niet door de inlener worden gesteld. In ieder geval zullen deze eisen door de onderneming niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid dat wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.
20.3 De inlener heeft het recht om, als een arbeidskracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de NBBU-cao voortvloeiende verplichtingen.
20.4 De onderneming kan de arbeidskracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen.

20.5 Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is de onderneming gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de arbeidskracht, bijvoorbeeld indien de arbeidskracht niet langer in staat is de arbeid te verrichten, dan wel in verband met een door te voeren reorganisatie of herplaatsingsverplichting. Het inlenerstarief zal dan opnieuw worden vastgesteld.

ARTIKEL 21 HET INLENERSTARIEF BIJ UITZENDEN
21.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd. Dit tarief wordt gebaseerd op de totale gelijkwaardige beloning van de arbeidskracht ten opzichte van werknemers in dienst van de inlener in een gelijke of gelijkwaardige functie.
21.2 De beloning van de arbeidskracht wordt voorafgaand aan en tijdens de terbeschikkingstelling vastgesteld. Deze beloning moet wat betreft het totaal van de arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig zijn aan de beloning van de vergelijkbare werknemer bij de inlener. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.
21.3 De gelijkwaardige beloning bestaat uit:
A. Essentiële arbeidsvoorwaarden (Totaalpakket 1):
1. Het geldende periodeloon in de schaal;
2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (ADV/ATV);
3. Alle toeslagen (overwerk, onregelmatigheid, feestdagen, verschoven uren, ploegendienst en fysiek belastende omstandigheden);
4. Initiële loonsverhogingen en periodieken;
5. Onbelaste kostenvergoedingen (reiskosten, pensionkosten, thuiswerkvergoedingen en overige functiegebonden kosten);
6. Vergoeding van reisuren of reistijd verbonden aan het werk;
7. Eenmalige uitkeringen en vaste eindejaarsuitkeringen;
8. Arbeidstijden: inclusief pauzes, rusttijden en arbeid in nachtdienst;
9. Vakantie: de duur van de vakantie (aantal dagen).

B. Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden (Totaalpakket 2): Alle overige arbeidsvoorwaarden die de inlener hanteert voor eigen personeel en die niet onder de essentiële voorwaarden vallen.
21.3.1 Regels voor gelijkwaardigheid en compensatie:
• Het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden (Lid 21.3 sub A) moet ten minste gelijkwaardig zijn aan dat van de werknemer bij de inlener. Een nadeel op één essentiële voorwaarde mag alleen worden gecompenseerd door een voordeel op een andere essentiële voorwaarde.
• Het totaal van alle arbeidsvoorwaarden (essentieel + niet-essentieel) moet ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaalpakket van de werknemer bij de inlener.
• Voordelen die de arbeidskracht geniet op basis van specifieke cao-bepalingen (zoals een hogere inschaling door werkervaring) mogen niet worden gebruikt om andere tekorten in de gelijkwaardige beloning te compenseren. Deze extra waarde moet behouden blijven.
21.3.2 Doorlening: Indien de arbeidskracht door de inlener wordt doorgeleend aan een derde partij, wordt de gelijkwaardige beloning vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam bij die derde partij (de feitelijke werkplek).
21.4 Indien de arbeidskracht niet-indeelbaar is in het functiegebouw bij de inlener, wordt de gelijkwaardige beloning van de arbeidskracht vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de onderneming worden gevoerd met de arbeidskracht en de inlener. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau.
21.5 Tariefwijzigingen ten gevolge van een wijziging van de gelijkwaardige beloning (waaronder wijzigingen in loon, toeslagen, arbeidstijden of vakantierechten), cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
21.6 Indien er sprake is van een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd en partijen geen afspraak hebben gemaakt over de opzegtermijn, dan geldt een opzegtermijn van ten minste tien kalenderdagen, tenzij de arbeidskracht beschikt over een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarbij de gelijkwaardige beloning is vastgesteld; in dat geval geldt een opzegtermijn van één maand respectievelijk drie maanden.

HOOFDSTUK 2B TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN: PAYROLLING

ARTIKEL 22 TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN
De bepalingen van de hoofdstukken 1 en 2 van deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met een payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW, als benoemd in artikel 12.
ARTIKEL 23 INFORMATIEVERPLICHTING INLENER BIJ PAYROLLING
Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap informeert de inlener de onderneming juist en volledig over het arbeidsverleden van de arbeidskracht bij de inlener. Indien de inlener dit nalaat worden de daaruit voortvloeiende onvoorziene kosten en eventuele schade aan de inlener doorberekend.
ARTIKEL 24 HET INLENERSTARIEF BIJ PAYROLLING
24.1 De inlener is voor de ter beschikking stelling van de arbeidskracht het inlenerstarief aan de onderneming verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt. Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de arbeidskracht verschuldigde loon.
24.2 Volgens artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs heeft de arbeidskracht recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in dienst van de inlener, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. In afwijking hiervan kan een adequate pensioenregeling van

toepassing zijn.
24.3 Vóór aanvang van de ter beschikking stelling informeert de inlener de onderneming schriftelijk over de cao of beloningsregeling die in zijn bedrijf geldt, de rechtspositieregeling die daarin is opgenomen, de pensioenregeling en voorts over alle (tussentijdse wijzigingen van de) arbeidsvoorwaarden van deze cao of beloningsregel die relevant zijn voor de terbeschikkingstelling zoals: het loon, het overwerk, de loondoorbetaling bij ziekte en verlofregelingen.
24.4 Tariefwijzigingen ten gevolge van gewijzigde arbeidsvoorwaarden, cao-verplichtingen en wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving, worden met ingang van het tijdstip van die wijzigingen aan de inlener doorberekend en zijn dienovereenkomstig door de inlener verschuldigd, ook als deze wijzigingen zich voordoen tijdens de duur van een inleenovereenkomst.
24.5 De inlener heeft het recht om, als een arbeidskracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten en de inlener geen rol heeft gespeeld in het allocatieproces (de werving en selectie) van de arbeidskracht, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan de onderneming kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden de onderneming minimaal te betalen het aan de arbeidskracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de van toepassing zijnde cao/ beloningsregel voortvloeiende verplichtingen.
24.6 Indien er sprake is van een terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd en partijen geen afspraak hebben gemaakt over de opzegtermijn, dan duurt de met de terbeschikkingstelling verband houdende betalingsverplichtingen van de inlener voort tot de beëindiging van de payrollovereenkomst tussen payrollonderneming en payrollwerknemer. De payrollonderneming is alsdan gerechtigd om het inlenerstarief aan de inlener in rekening te (blijven) brengen overeenkomstig het gebruikelijke c.q. het te verwachten arbeidspatroon van de payrollwerknemer.

HOOFDSTUK 3 VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

ARTIKEL 25 TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN
De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen, meer specifiek artikelen 1, 2, 3, 4.7, 5 t/m 11 en artikel 18, is van overeenkomstige toepassing op de arbeidsbemiddelingsovereenkomst tussen de arbeidsbemiddelingsonderneming en de opdrachtgever.

ARTIKEL 26 VERGOEDING EN INHOUD VAN DE ARBEIDSBEMIDDELINGSOVEREENKOMST
26.1 De door de opdrachtgever aan de arbeidsbemiddelingsonderneming verschuldigde vergoeding (fee) kan bestaan uit, hetzij bestaat uit een van tevoren vast overeengekomen bedrag, De hoogte is afhankelijk van de opleiding, ervaring en functie met een minimumbedrag van € 7.500,00 en minimum vastgestelde percentages; voor MBO niveau 20%, voor HBO niveau 22%, voor WO niveau 25% en voor Post WO 27,5% van het totale jaarsalaris (incl. vakantiegeld, 13e/14e periode, winstdeling). Het overeengekomen bedrag (fee) wordt gefactureerd in twee termijnen van elk 50% waarbij de eerste termijn (uiterlijk) op de dag van aanvang en de tweede termijn (uiterlijk) op de laatste dag van de proeftijd dient te zijn voldaan, tenzij vooraf schriftelijk anders is overeengekomen.
26.2 Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, is de in lid 1 van dit artikel bedoelde vergoeding slechts dan verschuldigd indien de arbeidsbemiddeling heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst respectievelijk andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 16 lid 2 met een door de arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerde werkzoekende. De vergoeding is eveneens verschuldigd indien de door de arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerde werkzoekende op andere wijze - bijvoorbeeld middels terbeschikkingstelling - werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.
26.3 De specifieke voorwaarden op basis waarvan de arbeidsbemiddelingsonderneming de arbeidsbemiddeling uitvoert zijn opgenomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst.
26.4 Eventuele pro memorie posten worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

ARTIKEL 26a – Exclusiviteit van kandidaten
TECHNICHE stelt alles in het werk om kandidaten uniek voor te stellen, door vooraf bij de kandidaat navraag te doen naar eventuele lopende of afgeronde sollicitatieprocedures bij de opdrachtgever.
Indien de kandidaat toch bij de opdrachtgever, direct of via derden, bekend is, dan onderscheiden wij:
– Actieve sollicitatieprocedures: de opdrachtgever kan onze aanbieding als niet verzonden beschouwen. TECHNICHE kan mogelijk om een schriftelijk bewijs vragen.
– Afgeronde procedures: een sollicitatie die formeel is beëindigd met een afwijzing, of waarvan de bewaartermijn van persoonsgegevens, volgens het privacy statement van de opdrachtgever, is verlopen.
Behoudens actieve procedures wordt de kandidaat geacht exclusief door TECHNICHE te zijn voorgesteld en is de opdrachtgever gehouden de bijbehorende vergoeding te voldoen bij aanstelling.

ARTIKEL 27 AANGAAN ARBEIDSVERHOUDING DOOR OPDRACHTGEVER MET DE WERKZOEKENDE
27.1 Vanaf het moment van de eerste kennismaking met onze arbeidskracht, hetzij persoonlijk of digitaal (telefonisch-video), is het de Opdrachtgever gedurende een periode van 24 maanden niet toegestaan met de kandidaat een dienstverband of arbeidsverhouding aan te gaan, direct of via tussenkomst van een derde partij.
27.2 Indien de Opdrachtgever in strijd met lid 1, dan wel in strijd met de exclusiviteit zoals vastgelegd in artikel 26a, een arbeidsverhouding of samenwerking aangaat zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van TECHNICHE, is deze aan TECHNICHE een direct opeisbare vergoeding verschuldigd, vermeerderd met een boete van € 10.000,00 wegens het niet-melden van de indiensttreding. De vergoeding wordt als volgt bepaald:
A. Bij een lopende of reeds aangevangen detachering: De loonkosten over de resterende uren tot een maximum van 1750 uur op basis van het laatst geldende bruto uurloon (incl. vakantiegeld en emolumenten);
B. Bij de introductie van een kandidaat zonder dat er een detachering is aangevangen: De bemiddelingsvergoeding van 20% voor MBO-niveau, 25% voor HBO-niveau, 25% voor WO-niveau en 27,5% voor Post WO-niveau van het totale jaarsalaris (incl. vakantiegeld en emolumenten).
27.3 Overname van personeel van TECHNICHE, bekend als DetaVast, is alleen mogelijk als u na de overname termijn onze medewerker een vast dienstverband aanbiedt en uitsluitend wanneer dit nadrukkelijk is opgenomen in de overeenkomst met TECHNICHE. De opgenomen opzegtermijn genoemd in de overeenkomst in artikel 4 blijft ook bij een DetaVast onverminderd van kracht.
27.4 Indien de opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling of binnen 12 maanden na beëindiging zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van TECHNICHE een arbeidsverhouding aangaat met een door TECHNICHE geselecteerde arbeidskracht, is hij terstond de vergoeding als genoemd in artikel 27.2 verschuldigd.

ARTKEL 28 OVERIG

BTW-nummer	: 8224.74.220.B.01
LB-nummer	: 8224.74.220.L.01
KvK	: 24495865

TECHNICHE building careers

(versie 2026/1)

TECHNICHE bv
Fazantstraat 22
2902 JA Capelle aan den IJssel

Tel. (010)7661000
Web www.techniche.eu
KvK 2449586

Btw NL822474220B01
Bank NL12ABNA0471843458
Grek. NL44ABNA0994175078