



Algemene Voorwaarden Sebo Personeelsdiensten

INHOUDSOPGAVE

Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten en arbeidsbemiddeling.

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

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

HOOFDSTUK 2

VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

12. Het inlenen van uitzendkrachten	9
13. Inhoud en duur van de inleenovereenkomst en de terbeschikkingstelling(en)	9
14. Het inlenerstarief, (uur)beloning en overige vergoedingen	10
15. Informatieverplichting inlener	10
16. De civiele ketenaansprakelijkheid voor loon	11
17. Aangaan (rechtstreekse) arbeidsverhouding door inlener met de uitzendkracht	11
18. Selectie van uitzendkrachten	13
19. Zorgverplichting inlener en vrijwaring jegens Sebo Personeelsdiensten	13
20. Identificatie en persoonsgegevens	14
21. Auto van de zaak en bedrijfssluiting	14

HOOFDSTUK 3

VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

22. Toepasselijkheid algemene bepalingen	15
23. Vergoeding en inhoud van de arbeidsbemiddelingsovereenkomst	15
24. Aangaan arbeidsverhouding door opdrachtgever met de werkzoekende	16
25. Selectie van werkzoekende	16

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1; DEFINITIES

In deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1 Uitzendonderneming: Sebo Personeelsdiensten B.V. als rechtspersoon, die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf aan een inlener uitzendkrachten ter beschikking stelt voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder leiding en toezicht van deze inlener, hierna te noemen “Sebo Personeelsdiensten”.
- 1.2 Uitzendkracht: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Sebo Personeelsdiensten werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder leiding en toezicht van een inlener.
- 1.3 Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich door tussenkomst van Sebo Personeelsdiensten voorziet van uitzendkrachten.
- 1.4 Inleenovereenkomst: de overeenkomst tussen Sebo Personeelsdiensten en een inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve en onder leiding en toezicht van een inlener.
- 1.5 Inlenerstarief: het bedrag per tijdseenheid dat de inlener aan Sebo Personeelsdiensten verschuldigd is voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht. Het omvat de kosten van de arbeid waaronder loonkosten, loonheffing en sociale premies, alsmede een marge voor de dienstverlening van Sebo Personeelsdiensten.
- 1.6 Uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst waarbij de uitzendkracht door Sebo Personeelsdiensten ter beschikking wordt gesteld aan een inlener om krachtens een door deze met Sebo Personeelsdiensten gesloten inleenovereenkomst arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van die inlener.
- 1.7 Arbeidsbemiddelingsonderneming: Sebo Personeelsdiensten in de rol, dat ze ten behoeve van een werkgever, een werkzoekende, dan wel beiden, behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel een aanstelling tot ambtenaar wordt beoogd.
- 1.8 Opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van de diensten van Sebo Personeelsdiensten.
- 1.9 Arbeidsbemiddelingsovereenkomst: de overeenkomst tussen Sebo Personeelsdiensten en een opdrachtgever en/of een werkzoekende tot het verrichten van de onder lid 8 genoemde diensten.
- 1.10 NBBU-cao: de cao voor Uitzendkrachten die geldt voor Sebo Personeelsdiensten die als lid is aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
- 1.11 Waar in deze algemene voorwaarden gesproken wordt over uitzendkrachten, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten 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 Sebo Personeelsdiensten aan, en op iedere inleenovereenkomst tussen Sebo Personeelsdiensten en een inlener waarop Sebo Personeelsdiensten deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard dan ook tussen Sebo Personeelsdiensten en een inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk (waaronder in voorkomend geval ook digitaal kan worden verstaan) 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 Sebo Personeelsdiensten gesloten inleenovereenkomst in te stemmen.

- 2.3 Alle aanbiedingen, ongeacht de wijze waarop deze zijn gedaan, zijn vrijblijvend.
- 2.4 Sebo Personeelsdiensten is niet gebonden aan algemene voorwaarden van de inlener voor zover die afwijken van deze voorwaarden.
- 2. Deze algemene voorwaarden kunnen op enig moment door Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten feitelijk uitzendkrachten ter beschikking stelt aan de inlener.
- 3.2 De specifieke voorwaarden waaronder de uitzendkracht door Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten schriftelijk is bevestigd.

ARTIKEL 4; WIJZE VAN FACTURERING

- 4.1 De facturen van Sebo Personeelsdiensten zijn, tenzij anders afgesproken, mede gebaseerd op de ingevulde en door de inlener voor akkoord bevonden tijdverantwoording, alsmede 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 plaats via (digitale) ondertekening van de tijdverantwoording, tenzij anders overeengekomen.
- 4.3 Bij verschil tussen de bij Sebo Personeelsdiensten ingeleverde tijdverantwoording en de door de inlener behouden gegevens daarvan, geldt de bij Sebo Personeelsdiensten ingeleverde tijdverantwoording als juist en wordt daarvan, behoudens het bepaalde in 4.4, enkel afgeweken als de inlener expliciet het tegendeel aantoont.
- 4.4 Als de uitzendkracht de gegevens van de tijdverantwoording betwist, kan Sebo Personeelsdiensten het aantal gewerkte uren en overige kosten factureren volgens de opgave van de uitzendkracht, tenzij de inlener expliciet aantoont dat voornoemde opgave van de uitzendkracht incorrect is en de ingeleverde tijdverantwoording correct is.
- 4.5 Als de inlener niet aan het gestelde in lid 2 van dit artikel voldoet, kan Sebo Personeelsdiensten besluiten om de inlener te factureren op basis van de bij haar bekende feiten en omstandigheden. Sebo Personeelsdiensten gaat hiertoe niet over zolang er geen overleg daaromtrent met de inlener heeft plaatsgevonden.
- 4.6 Als de inlener, nadat de uitzendkracht is verschenen op de werkplek, minder dan vier uren gebruik maakt van diens arbeidsaanbod, is de inlener verplicht tot betaling van het inlenerstarief over ten minste vier uren per oproep als: a. de overeengekomen omvang van de arbeid minder dan 15 uur per week bedraagt en de werktijden niet zijn vastgelegd; of b. de inlener de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig heeft vastgelegd.
- 4.7 De inlener draagt er zorg voor dat de facturen van Sebo Personeelsdiensten zonder enige inhouding, korting of verrekening binnen 14 dagen na factuurdatum zijn betaald. Elke factuur wordt separaat overgemaakt met de juiste bedragen op de juiste bankrekening(en).
- 4.8 Uitsluitend indien Sebo Personeelsdiensten beschikt over een G-rekening kan de inlener Sebo Personeelsdiensten 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.

- 4.9 Op eerste verzoek van Sebo Personeelsdiensten zal de inlener een schriftelijke machtiging verstrekken aan Sebo Personeelsdiensten 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

- 5.1 Uitsluitend rechtstreekse betalingen aan Sebo Personeelsdiensten werken voor de inlener bevrijdend.
- 5.2 Rechtstreekse betaling, dan wel verstrekking van voorschotten door de inlener aan de uitzendkracht, is niet toegestaan, ongeacht de reden waarom of de wijze waarop zulks geschiedt. Dergelijke betalingen en verstrekkingen regaderen Sebo Personeelsdiensten niet en leveren geen grond op voor enige schuldaflissing 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 Sebo Personeelsdiensten 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.
- 5.4 Bij niet, niet tijdige of niet volledige betaling door de inlener van enig door hem verschuldigd bedrag, is hij met ingang van de vervaldatum van de betreffende factuur van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment is de inlener tevens een verdragingsrente van 1% per maand, een gedeelte van een maand voor een hele maand rekenende, over het bruto factuurbedrag aan Sebo Personeelsdiensten verschuldigd.
- 5.5 Alle kosten, zowel in als buiten rechte, de kosten van rechtskundige bijstand daaronder begrepen, die Sebo Personeelsdiensten moet maken ten gevolge van het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door de inlener, zijn voor rekening van de inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van Sebo Personeelsdiensten, 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 inleenovereenkomst is aangegaan met meer dan één inlener, welke inleners behoren tot dezelfde groep van ondernemingen, dan zijn alle inleners hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen uit hoofde van dit artikel, ongeacht de tenaamstelling van de factuur.
- 5.7 Indien de financiële positie en/of het betalingsgedrag van de inlener daartoe - naar de mening van Sebo Personeelsdiensten - aanleiding geeft, is de inlener verplicht op eerste schriftelijk verzoek van Sebo Personeelsdiensten:
- a. een machtiging voor automatische incasso als bedoeld in artikel 4 lid 9 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 Sebo Personeelsdiensten, 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.
- 5.8 Ingeval de inlener geen gehoor geeft aan een verzoek van Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van Sebo Personeelsdiensten worden als gevolg van de opzegging direct opeisbaar.
- 5.9 In geval de inlener, na ter zake in gebreke te zijn gesteld, enige andere verplichting dan gemeld in het voorgaande lid, voortvloeiende uit de inleenovereenkomst niet, niet volledig of niet tijdig nakomt, is Sebo Personeelsdiensten ook 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 Sebo Personeelsdiensten een schadevergoeding verschuldigd is aan de inlener. Alle vorderingen van Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten nog niet is uitgevoerd.
- 6.4 Bedragen die Sebo Personeelsdiensten vóór de ontbinding aan de inlener heeft gefactureerd in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de inleenovereenkomst heeft gepresteerd, blijven onverminderd door 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 Sebo Personeelsdiensten niet gehouden tot enige vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de uitzendkracht, de inlener of aan zaken dan wel personen bij of van de inlener of een derde, verband houdend met een inleenovereenkomst, waaronder mede is te verstaan schade die is ontstaan als gevolg van:
- a. de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door Sebo Personeelsdiensten aan de inlener, ook wanneer mocht blijken dat die uitzendkracht niet blijkt te voldoen aan de door de inlener aan hem gestelde vereisten.
 - b. eenzijdige opzegging van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht.
 - c. toedoen of nalaten van de uitzendkracht, de inlener zelf of een derde, waaronder begrepen het aangaan van verbintenissen door de uitzendkracht.
 - d. zonder schriftelijke toestemming van Sebo Personeelsdiensten doorlenen door de inlener van de uitzendkracht.
- 7.2 Eventuele aansprakelijkheid van Sebo Personeelsdiensten voor enige directe schade is in ieder geval, per gebeurtenis, beperkt tot:
- a. het bedrag dat de verzekering van Sebo Personeelsdiensten uitkeert, dan wel;
 - b. indien Sebo Personeelsdiensten niet voor de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, 50% van het door Sebo Personeelsdiensten aan de inlener gefactureerde bedrag. Is het bedrag dat in rekening is gebracht afhankelijk van een tijdsfactor, dan is de aansprakelijkheid beperkt tot 50% van het bedrag dat door Sebo Personeelsdiensten in de maand voorafgaand aan de schademelding bij Sebo Personeelsdiensten in rekening is gebracht. Bij gebreke van een voorafgaande maand, is beslissend wat Sebo Personeelsdiensten in de maand waarin het schadeveroorzakende feit heeft plaatsgevonden aan de inlener volgens de inleenovereenkomst in rekening zou brengen dan wel

heeft gebracht. De aansprakelijkheid beperkt zich in dat geval tot 50% van dat in rekening gebrachte, dan wel in rekening te brengen bedrag.

- 7.3 Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, gederfde winst en gemiste besparingen, is Sebo Personeelsdiensten nimmer aansprakelijk.
- 7.4 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 tot en met 3 van dit artikel.
- 7.5 In alle gevallen dient de inlener Sebo Personeelsdiensten te vrijwaren tegen eventuele vorderingen van de uitzendkracht of derden (waaronder ook begrepen moet worden een partij aan wie de inlener al dan niet met toestemming van Sebo Personeelsdiensten heeft doorgeleend) , tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die uitzendkracht of derden.
- 7.6 De in de voorgaande leden 1 t/m 3 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van Sebo Personeelsdiensten en/of diens leidinggevend personeel.
- 7.7 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten om maatregelen te treffen die eventuele schade kan voorkomen dan wel beperken. De inlener mag Sebo Personeelsdiensten niet belemmeren in het treffen van deze maatregelen en zal direct alle benodigde en/of door Sebo Personeelsdiensten gevraagde informatie verschaffen en (actieve) medewerking verlenen.

ARTIKEL 8; OVERMACHT

- 8.1 In geval van overmacht van Sebo Personeelsdiensten zullen haar verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten verschuldigde vergoedingen, welke betrekking hebben op de periode vóór de overmacht toestand, aan Sebo Personeelsdiensten te betalen.
- 8.6 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten de uitzendkracht verplichten tot geheimhouding omtrent al hetgeen hem bij het verrichten van de werkzaamheden bekend of gewaar wordt, tenzij op de uitzendkracht een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.
- 9.3 Het staat de inlener vrij om de uitzendkracht rechtstreeks te verplichten tot geheimhouding. De inlener informeert Sebo Personeelsdiensten over zijn voornemen daartoe en verstrekt een afschrift van hetgeen daaromtrent is vastgelegd aan Sebo Personeelsdiensten.
- 9.4 Sebo Personeelsdiensten is niet aansprakelijk voor een boete, dwangsom of eventuele schade van de inlener als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht door de uitzendkracht.

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 Sebo Personeelsdiensten is gevestigd.

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 Sebo Personeelsdiensten 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

VOORWAARDEN VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN UITZENDKRACHTEN

ARTIKEL 12; HET INLENEN VAN UITZENDKRACHTEN

- 12.1 De uitzendovereenkomst wordt aangegaan tussen de uitzendkracht en Sebo Personeelsdiensten. Op de uitzendovereenkomst is de NBBU-cao voor Uitzendkrachten van toepassing. Tussen de inlener en de uitzendkracht bestaat er geen arbeidsovereenkomst.
- 12.2 Bij het ter beschikking stellen van de uitzendkracht door Sebo Personeelsdiensten aan de inlener, werkt de uitzendkracht feitelijk onder leiding en toezicht van de inlener. De inlener neemt daarbij dezelfde zorgvuldigheid in acht als tegenover zijn eigen werknemers. Sebo Personeelsdiensten 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, alsmede de leiding heeft en toezicht uitoefent over de uitzendkracht.
- 12.3 De werkzaamheden worden uitgevoerd zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst. Afwijking daarvan kan enkel geschieden na overleg en met instemming van Sebo Personeelsdiensten.
- 12.4 De inlener zal, zonder schriftelijke toestemming van Sebo Personeelsdiensten, de door hem ingeleende uitzendkracht niet op zijn beurt weer doorlenen aan een derde om onder diens leiding en toezicht te werken. Een overtreding van onderhavig lid leidt ertoe dat Sebo Personeelsdiensten gerechtigd is om de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht 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 Sebo Personeelsdiensten alsdan volledig schadeloos.

ARTIKEL 13; INHOUD EN DUUR VAN DE INLEENOVEREENKOMST EN DE TERBESCHIKKINGSTELLING(EN)

- 13.1 In de inleenovereenkomst worden de specifieke voorwaarden waaronder de uitzendkracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld opgenomen. De inleenovereenkomst kan niet worden beëindigd zolang er uitzendkrachten aan de inlener ter beschikking worden gesteld.
- 13.2 De inlener zal Sebo Personeelsdiensten informeren omtrent de beoogde duur van de terbeschikkingstelling, op basis waarvan Sebo Personeelsdiensten de aard en de duur van de uitzendovereenkomst met de uitzendkracht kan bepalen. Voor zover partijen dat wenselijk achten, worden daarin de begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling, het aantal te werken uren en de opzegtermijn van de uitzendkracht vastgelegd.
- 13.3 Als de uitzendovereenkomst voorziet in het uitzendbeding, dan hoeven Sebo Personeelsdiensten, uitzendkracht en/of de inlener geen opzegtermijn in acht te nemen als zij de terbeschikkingstelling tussentijds wensen te beëindigen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 13.4 Als de uitzendovereenkomst niet voorziet in het uitzendbeding, dan is er sprake van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In dit geval kan de inlener 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. Sebo Personeelsdiensten 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

uitzendkracht, tenzij Sebo Personeelsdiensten en de inlener hieromtrent schriftelijk andersluidende afspraken hebben gemaakt.

- 13.5 Als de inlener de terbeschikkingstelling wenst te beëindigen terwijl er niets is overeengekomen omtrent de duur van de terbeschikkingstelling en de uitzendkracht op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd werkzaam is, geldt er een opzegtermijn van zes weken, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 13.6 Indien de reden van de beëindiging is gelegen in een geschil met de uitzendkracht, dan wel een conflictsituatie, dan dient de inlener Sebo Personeelsdiensten daar tijdig van op de hoogte te stellen. Sebo Personeelsdiensten zal alsdan onderzoeken of het geschil, dan wel de conflictsituatie kan worden opgelost.
- 13.7 Sebo Personeelsdiensten kan in verband met de voor haar geldende aanzegverplichting jegens de uitzendkracht de inlener minimaal vijf weken voor het einde van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd verzoeken om aan te geven of hij voornemens is om de terbeschikkingstelling te continueren. De inlener is alsdan gehouden om binnen drie dagen aan te geven of hij de terbeschikkingstelling wenst te continueren. Het niet tijdig, dan wel niet correct informeren van Sebo Personeelsdiensten leidt ertoe dat, de inlener de kosten verband houdende met de vergoeding ex artikel 7:668 BW integraal aan Sebo Personeelsdiensten dient te vergoeden.
- 13.8 Opzeggingen dienen altijd schriftelijk (waaronder ook elektronisch wordt verstaan) te geschieden.

ARTIKEL 14; HET INLENERSTARIEF, (UUR)BELONING EN OVERIGE VERGOEDINGEN

- 14.1 De inlener is voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht het inlenerstarief aan Sebo Personeelsdiensten verschuldigd, behoudens hieromtrent andersluidende afspraken zijn gemaakt.
- 14.2 Het inlenerstarief staat in directe verhouding tot het aan de uitzendkracht verschuldigde loon. Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig gedurende de terbeschikkingstelling bepaald en zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlener (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift).
- 14.3 Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende componenten:
- uitsluitend het geldende periodeloan in de schaal;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan –zuls ter keuze van Sebo Personeelsdiensten - gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
 - toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
 - initiële loonstijging;
 - onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - periodieken.
- 14.4 Tariefwijzigingen ten gevolge van 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.

ARTIKEL 15; INFORMATIEVERPLICHTING INLENER

- 15.1 De inlener informeert Sebo Personeelsdiensten tijdig, juist en volledig inzake de looncomponenten van het loonverhoudingsvoorschrift als bedoeld in artikel 14, zodat Sebo Personeelsdiensten het loon van de uitzendkracht kan vaststellen.
- 15.2 Indien het loon en overige vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift worden deze vastgesteld aan de hand van gesprekken die door Sebo Personeelsdiensten worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht. Bij het vaststellen van het loon

geldt als leidraad het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en de benodigde capaciteiten die de invulling van die functie met zich meebrengt.

- 15.3 Sebo Personeelsdiensten is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan de inlener in rekening te brengen, indien blijkt dat (één van) de componenten als bedoeld in artikel 14 lid 3, onjuist zijn vastgesteld.

ARTIKEL 16; DE CIVIELE KETENAANSPRAKELIJKHEID VOOR LOON

- 16.1 Naast Sebo Personeelsdiensten is de inlener hoofdelijk aansprakelijk jegens de uitzendkracht voor de voldoening van het aan de uitzendkracht verschuldigde loon, tenzij de inlener zich inzake de eventuele onderbetaling als niet-verwijtbaar kwalificeert.
- 16.2 De inlener dient ten behoeve van het aantonen van zijn niet-verwijtbaarheid in ieder geval Sebo Personeelsdiensten tijdig, juist en volledig te informeren inzake de looncomponenten van het loonverhoudingsvoorschrift conform artikel 15 lid 1.
- 16.3 Sebo Personeelsdiensten is jegens de inlener gehouden om de uitzendkracht te belonen conform de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de NBBU-cao voor Uitzendkrachten.
- 16.4 Indien de inlener zich nader wenst te laten informeren over de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht in het kader van de ketenaansprakelijkheid voor loon, treedt hij hierover in overleg met Sebo Personeelsdiensten.
- 16.5 De inlener onthoudt zich van het opvragen van de gegevens die geen betrekking hebben op of in verband staan tot het loon van de uitzendkracht. Sebo Personeelsdiensten behoudt zich het recht voor om geanonimiseerde informatie aan de inlener te verstrekken. Ten aanzien van de verkregen informatie met betrekking tot de uitzendkracht is de inlener verplicht tot geheimhouding.

ARTIKEL 17; AANGAAN (RECHTSTREEKSE) ARBEIDSVERHOUDING DOOR INLENER MET DE UITZENDKRACHT

- 17.1 Als de inlener met een hem door Sebo Personeelsdiensten ter beschikking gestelde of te stellen uitzendkracht dan wel rechtstreeks, dan wel indirect een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding wil aangaan, stelt hij Sebo Personeelsdiensten daarvan onverwijld schriftelijk in kennis. Partijen treden vervolgens in overleg om de wens van de inlener te bespreken.
- 17.2 Onder andersoortige arbeidsverhouding als bedoeld in dit artikel wordt onder meer verstaan:
- a. het aanstellen als ambtenaar;
 - b. de overeenkomst van opdracht;
 - c. aanneming van werk;
 - d. het ter beschikking laten stellen van de uitzendkracht aan de inlener door een derde (bijvoorbeeld een andere uitzendonderneming) voor hetzelfde of ander werk.
- 17.3 De inlener gaat noch rechtstreeks, noch indirect een arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht aan, als de uitzendkracht de uitzendovereenkomst met Sebo Personeelsdiensten niet rechtsgeldig heeft beëindigd, onverminderd de overige verplichtingen van de inlener als bedoeld in dit artikel. Als de inlener aansluitend aan de terbeschikkingstelling rechtstreeks of indirect een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken uitzendkracht aangaat binnen een periode van 2080 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren, geldt vooreerst de meldingsplicht als genoemd in lid 1 van dit artikel en zal hij voorts aan Sebo Personeelsdiensten een terstond opeisbare, niet voor matiging vatbare vergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding bedraagt 25% van het laatst geldende inlenerstarief voor de betrokken uitzendkracht, vermenigvuldigd met het aantal van de in de inleenovereenkomst overeengekomen uren, gelegen in de periode vanaf de aanvang van de voornoemde arbeidsverhouding tot het eind van de in de vorige volzin genoemde periode van 2080 te werken uren.

Wanneer het gaat om uitzendkrachten, die bij Sebo Personeelsdiensten werken of hebben gewerkt onder een vast contract, dan geldt er in plaats van de hiervoor genoemde periode van 2080 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren een periode van 4160 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren.

Als het loon en de vergoedingen van de betrokken uitzendkracht/werknemer niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, dan worden ze vastgesteld in overleg tussen Sebo Personeelsdiensten, betrokken uitzendkracht/werknemer en inlener vastgesteld. Leidraad hierbij zijn het opleidingsniveau en de ervaring van de betrokken uitzendkracht/werknemer en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengen.

- 17.4 Als de inlener direct of indirect een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met de betrokken uitzendkracht aangaat, zes maanden nadat diens terbeschikkingstelling bij de inlener is beëindigd, terwijl er nog niet 2080 uren is gewerkt, dan wel 1 jaar na voordracht van de door Sebo Personeelsdiensten geworven en geselecteerde uitzendkracht zonder dat er eerst sprake is geweest van terbeschikkingstelling, geldt opnieuw de meldingsplicht als genoemd in lid 1 van dit artikel en is de inlener aan Sebo Personeelsdiensten dezelfde vergoeding verschuldigd als bedoeld in artikel 17 lid 3. Dit geldt zowel in de situatie dat de inlener de betrokken uitzendkracht rechtstreeks of via derden heeft benaderd, als dat de uitzendkracht zich zelf heeft gemeld bij Sebo Personeelsdiensten. Als er nog geen inlenerstarief was overeengekomen bedraagt de vergoeding als bedoeld in lid 3, 50% van het bruto-uurloon, dat de uitzendkracht verdiend zou hebben volgens artikel 14, vermenigvuldigd met het aantal uren, als genoemd in artikel 17 lid 3.

Wanneer het gaat om uitzendkrachten, die bij Sebo Personeelsdiensten werken of hebben gewerkt onder een vast contract, dan geldt er in plaats van de hiervoor genoemde periode van 2080 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren een periode van 4160 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren.

- 17.5 De inlener (doorlener) die niet zijn eigen personeel uitleent, maar de door hem ingeleende uitzendkracht op zijn beurt weer uitleent aan een ander, de uiteindelijke inlener, meldt dat onverwijld aan Sebo Personeelsdiensten en is aan Sebo Personeelsdiensten (werkgever) de vergoeding verschuldigd zoals genoemd in lid 3 van dit artikel, als een rechtstreekse arbeidsverhouding wordt aangegaan tussen de uiteindelijke inlener en de uitzendkracht binnen een periode van 2080 te werken uren na aanvang van uitzending.

Wanneer het gaat om uitzendkrachten, die bij Sebo Personeelsdiensten werken of hebben gewerkt onder een vast contract, dan geldt er in plaats van de hiervoor genoemde periode van 2080 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren een periode van 4160 na aanvang van de inleenovereenkomst door de uitzendkracht te werken uren.

- 17.6 Stelt de inlener Sebo Personeelsdiensten niet onverwijld schriftelijk in kennis als genoemd in lid 1, lid 3, lid 4 en lid 5 van dit artikel, dan zal de inlener naast de op grond van artikel 17 verschuldigde vergoeding daar bovenop een zonder ingebrekestelling of sommatie ineens opeisbare, niet voor matiging vatbare boete verschuldigd zijn van 50% van die verschuldigde vergoeding.
- 17.7 Het is de inlener verboden om uitzendkrachten er toe te bewegen om direct dan wel indirect een arbeidsovereenkomst, dan wel een andersoortige arbeidsverhouding met een andere onderneming aan te gaan, met de bedoeling om de uitzendkrachten via of middels deze andere onderneming in te lenen. Als de inlener in strijd met dit verbod handelt, dan is hij –los van andere in dit artikel genoemde verplichtingen en boetes- daarvoor een zonder ingebrekestelling of sommatie ineens opeisbare, niet voor matiging vatbare eenmalige boete verschuldigd van € 5.000,- per overtreding, alsmede € 250,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Sebo Personeelsdiensten om volledige schadevergoeding te vorderen.

ARTIKEL 18; SELECTIE VAN UITZENDKRACHTEN

- 18.1 De uitzendkracht wordt door Sebo Personeelsdiensten gekozen enerzijds aan de hand van zijn hoedanigheden en kundigheden en anderzijds aan de hand van de door de inlener aangedragen functievereisten.
- 18.2 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 Sebo Personeelsdiensten niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid dat wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.
- 18.3 De inlener heeft het recht om, als een uitzendkracht niet voldoet aan de door de inlener gestelde functievereisten, dit binnen 4 uur na aanvang van de werkzaamheden aan Sebo Personeelsdiensten kenbaar te maken. In dat geval is de inlener gehouden Sebo Personeelsdiensten minimaal te betalen het aan de uitzendkracht verschuldigde loon, vermeerderd met het werkgeversaandeel in de sociale lasten en premieheffing en uit de NBBU-cao voortvloeiende verplichtingen.
- 18.4 Gedurende de looptijd van de inleenovereenkomst is Sebo Personeelsdiensten gerechtigd om een voorstel te doen tot vervanging van de uitzendkracht, bijvoorbeeld indien de uitzendkracht 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 19; ZORGVERPLICHTING INLENER EN VRIJWARING JEGENS SEBO PERSONEELSDIENSTEN

- 19.1 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 uitzendkracht. De inlener verstrekt de uitzendkracht concrete aanwijzingen om te voorkomen dat de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Tevens verstrekt de inlener de uitzendkracht persoonlijke beschermingsmiddelen voor zover noodzakelijk. Indien de benodigdheden door Sebo Personeelsdiensten worden verzorgd, is Sebo Personeelsdiensten gerechtigd de kosten die daarmee samenhangen bij de inlener in rekening te brengen, maar wel zonder dat Sebo Personeelsdiensten enige aansprakelijkheid aanvaardt voor die verstrekte benodigdheden.
- 19.2 Tijdig voordat de terbeschikkingstelling een aanvang neemt, verstrekt de inlener aan de uitzendkracht en aan Sebo Personeelsdiensten de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van de uitzendkracht, alsmede de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats. De uitzendkracht dient voldoende gelegenheid te krijgen om van de inhoud kennis te nemen, alvorens de werkzaamheden aanvang kunnen vinden.
- 19.3 De inlener is tegenover de uitzendkracht en uitzendonderneming aansprakelijk voor en dientengevolge gehouden tot vergoeding van de gehele schade die de uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, behoudens het geval, dat die schade in overwegende mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
- 19.4 Als de uitzendkracht 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 Sebo Personeelsdiensten gehouden tot vergoeding van de gehele schade aan de bedoelde personen, tenzij deze schade in overwegende mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht, alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.
- 19.5 De inlener vrijwaart Sebo Personeelsdiensten volledig tegen aanspraken, jegens Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten vergoeden. De inlener verleent Sebo Personeelsdiensten de bevoegdheid haar aanspraken bedoeld in onderhavig artikel aan de direct belanghebbende(n) te cederen, dan wel mede namens Sebo Personeelsdiensten tegen de inlener geldend te maken.

- 19.6 De inlener is verplicht om zorg te dragen voor een afdoende, totaal dekkende aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in dit artikel.

ARTIKEL 20; IDENTIFICATIE EN PERSOONSGEGEVENS

- 20.1 De inlener stelt bij aanvang van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht diens identiteit vast aan de hand van het originele identiteitsdocument. De inlener richt zijn administratie zodanig in dat de identiteit van de uitzendkracht kan worden aangetoond.
- 20.2 De inlener behandelt de hem in het kader van de terbeschikkingstelling ter kennis gekomen persoonlijke gegevens van uitzendkrachten vertrouwelijk en verwerkt deze in overeenstemming met de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens en overige relevante wetgeving. De inlener kan deze gegevens slechts na overleg met en toestemming van Sebo Personeelsdiensten kenbaar maken aan derden.
- 20.3 De inlener is gehouden om in het geval van een datalek, waarbij kans is op verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens van de uitzendkrachten die de door Sebo Personeelsdiensten aan hem ter beschikking zijn gesteld, een melding te doen bij het College bescherming persoonsgegevens als ook bij Sebo Personeelsdiensten. Indien noodzakelijk zal Sebo Personeelsdiensten de betrokken uitzendkrachten informeren.
- 20.4 Sebo Personeelsdiensten is nimmer aansprakelijk voor boetes of claims die de inlener worden opgelegd omdat hij zijn verplichtingen als in de voorgaande leden bedoeld, niet is nagekomen.
- 20.5 De inlener zal, indien er aanspraken jegens Sebo Personeelsdiensten zijn ingesteld wegens het niet nakomen door de inlener van de in dit artikel genoemde verplichtingen, de hiermee verband houdende schade waaronder alle kosten van rechtsbijstand, volledig aan Sebo Personeelsdiensten vergoeden.

ARTIKEL 21; AUTO VAN DE ZAAK EN BEDRIJFSSLUITING

- 21.1 Als de inlener voornemens is de uitzendkracht een auto ter beschikking te stellen, deelt de inlener dit onverwijld mede aan Sebo Personeelsdiensten. Uitsluitend in overleg met Sebo Personeelsdiensten komt de inlener met de uitzendkracht overeen dat de auto privé gereden mag worden, zodat Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten lijdt.
- 21.2 Als er gedurende de terbeschikkingstelling een bedrijfssluiting of verplichte vrije dag plaatsvindt, informeert de inlener Sebo Personeelsdiensten hieromtrent bij het aangaan van de inleenovereenkomst, zodat Sebo Personeelsdiensten 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 Sebo Personeelsdiensten verschuldigd het aantal uren zoals overeengekomen in de inleenovereenkomst, vermenigvuldigd met het laatst geldende inlenerstarief.

HOOFDSTUK 3

VOORWAARDEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

ARTIKEL 22; TOEPASSELIJKHEID ALGEMENE BEPALINGEN

- 22.1 De strekking van de in hoofdstuk 1 van deze algemene voorwaarden opgenomen bepalingen is van overeenkomstige toepassing op de arbeidsbemiddelingsovereenkomst tussen Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming enerzijds en de opdrachtgever anderzijds, behalve voor zover dat strijdig is met hetgeen in de navolgende artikelen staat vermeld. Bij strijdigheid geldt hetgeen specifiek ten aanzien van de arbeidsbemiddelingsovereenkomst navolgend is bepaald.
- 22.2 Waar in hoofdstuk 1 van deze algemene bepalingen wordt gesproken over Sebo Personeelsdiensten in het kader van uitzendonderneming, over “inlener”, over “uitzendkracht” of over “ter beschikking stellen”, dient wanneer er sprake is van arbeidsbemiddeling voor deze begrippen respectievelijk gelezen te worden Sebo Personeelsdiensten als arbeidsbemiddelaar, “opdrachtgever”, “werkzoekende” en “arbeidsbemiddeling”.

ARTIKEL 23; VERGOEDING EN INHOUD VAN DE ARBEIDSBEMIDDELINGSOVEREENKOMST

- 23.1 De door de opdrachtgever aan Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming verschuldigde vergoeding kan bestaan uit, hetzij een van tevoren vast overeengekomen bedrag, hetzij uit een van tevoren overeengekomen percentage van het aan de werkzoekende aangeboden fulltime bruto jaarsalaris te vermeerderen met vakantiebijslag.
- 23.2 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 17 lid 2 met een door Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerde werkzoekende. De vergoeding is eveneens verschuldigd indien de door Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerde werkzoekende op andere wijze - bijvoorbeeld middels terbeschikkingstelling - werkzaamheden voor de opdrachtgever gaat verrichten.
- 23.3 De specifieke voorwaarden op basis waarvan Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming de arbeidsbemiddeling uitvoert zijn opgenomen in de arbeidsbemiddelingsovereenkomst. Voor zover partijen dat in het voorkomende geval relevant achten, betreft dat de duur van de arbeidsbemiddeling, de wijze waarop deze door Sebo Personeelsdiensten wordt uitgevoerd en de daarvoor door de opdrachtgever aan Sebo Personeelsdiensten verschuldigde vergoeding.
- 23.4 Eventuele pro memorie posten, waaronder in ieder geval, maar niet exclusief vallen, plaatsing- en productiekosten van advertenties, de reis- en verblijfkosten van de werkzoekende en de kosten van een psychologische test, worden op basis van nacalculatie in rekening gebracht.

ARTIKEL 24; AANGAAN ARBEIDSVERHOUDING DOOR OPDRACHTGEVER MET DE WERKZOEKENDE

Als de opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht tot arbeidsbemiddeling of binnen twaalf maanden na beëindiging daarvan zelf (alsnog) een samenwerking als genoemd in artikel 23 (en/of artikel 17) met een door Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerde werkzoekende aangaat, is hij terstond aan Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming een opeisbare, niet voor rechtelijke matiging vatbare boete verschuldigd, gelijk aan 150% van de met de opdrachtgever overeengekomen vergoeding voor de arbeidsbemiddeling, dan wel gelijk aan 150% van de vergoeding, die in rekening zou zijn gebracht als er geen rechtstreekse arbeidsverhouding als hiervoor bedoeld zou zijn aangegaan.

ARTIKEL 25; SELECTIE VAN WERKZOEKENDE

- 25.1 De werkzoekende wordt door Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming geselecteerd enerzijds aan de hand van de door opdrachtgever aan Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming verstrekte wensen omtrent diens hoedanigheden en kundigheden en verstrekte inlichtingen betreffende de aard van de functie en anderzijds aan de hand van de bij Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming bekende hoedanigheden en kundigheden van de werkzoekende.
- 25.2 Niet-functie relevante eisen bij het verstrekken van wensen en inlichtingen betreffende de gewenste kandidaat en de aard van de functie zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen niet door de opdrachtgever worden gesteld. In ieder geval zullen deze eisen door Sebo Personeelsdiensten in haar hoedanigheid van arbeidsbemiddelingsonderneming niet worden gehonoreerd, tenzij ze worden gesteld in het kader van een doelgroepenbeleid die wettelijk is toegestaan, om gelijke arbeidsparticipatie te bevorderen.

Deze Algemene voorwaarden van Sebo Personeelsdiensten B.V. zijn tevens gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel onder het inschrijfnummer van Sebo Personeelsdiensten B.V.: **05064912**

SEBO GROEP
■ Personeelsdiensten bv

HOOFDKANTOOR
Grafhorsterweg 2a
8271 BX IJsselmuiden

Tel. (038) 33 22 888
info@sebo-personeelsdiensten.nl

KvK 05064912

www.sebo-personeelsdiensten.nl